

السيايرب

اهميته والحاجة اليه - اضماطه - تحديد احتياجاته
بناء برامجه والتقويم المناسب له

د . يوسف جعفر سعادة



مكتبة البراق
الكريت

ادارة الشرقية

التدريب

أهميته والحاجة إليه - أنماطه
تحديد احتياجاته - بناء برامج
والتقويم المناسب له

حقوق الطبع والنشر محفوظة
لدار الشرقية

الناشر
AL DAR AL SHARKIAH
PRINTING . PUBLISHING . DISTRIBUTION



الدار الشرقية
طباعة . نشر . توزيع

١١ شارع مدرسة د. طه حسين - الترمزة الجديدة مصر الجديدة - تليفون ٢٩٩٢٦٦٣ - ٢٩٩٠٦٩٣ - برقية : عالمركات - القاهرة
St D. Tahia Hussein School Str., El-Nahia El-Gadida Heliopolis - Tel: 2990693 - 2992613 Cable: HALBOCAT - Cairo

التدريب

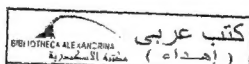
أهميته والحاجة إليه - أنماطه
تحديد إحتياجاته - بناء برامج
والتقويم المناسب له

تأليف

د . يوسف جعفر سعادة

الطبعة الأولى

١٤١٤ هـ - ١٩٩٣ م



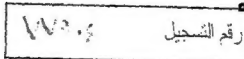
كتب عربي
(إهداء)



الدار الشرقية

مكتبة البراق

الكرنت



القاهرة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا

فَنَسِيرِي اللَّهِ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

محتويات الكتاب

١٩	تمهيد:
٢٣	الفصل الأول : معنى التدريب وتعريفاته
٢٩	الفصل الثاني : أهمية التدريب والحاجة إليه
٤١	الفصل الثالث :
٤٣	صور التدريب وأنماطه :
٤٣	- المشاغل التعليمية والورش
٤٦	- المؤتمرات
٤٧	- الزيارات الميدانية
٥٠	- الحلقة الدراسية
٥١	- المحاضرة
٥٣	- النقاش الجماعي
٥٥	- البحث العلمي
٦١	الفصل الرابع :
	أولا :الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب وتحديد
٦٣	الاحتياجات التدريبية

٧٠	ثانياً : البحوث والدراسات العالمية والعربية
٧٧	الفصل الخامس :
٧٩	الأسس العلمية التي تبني عليها البرامج التدريبية :
٧٩	- التخطيط
٨١	- أهداف البرنامج
٨١	- محتوى البرنامج
٨٢	- العناصر المشتركة
٨٥	الفصل السادس :
٨٧	التقويم المناسب للتدريب
٨٧	- معنى التقويم والقصد منه
٨٩	- المتابعة الميدانية للمتدربين
٩١	- أفضل أساليب المتابعة لهم :
٩٣	- إجراء استبانات
٩٥	- المقابلات والملاحظات
٩٧	- الاجتماعات
٩٨	- الزيارات
٩٨	- الدراسات والبحوث
٩٨	- تجربة مجموعتين

١٠٠	- عمل اختبارات قبلية وبعدية لهم
١٠٢	- أدوات المتابعة
١٠٧	الفصل السابع :
١٠٩	مقترحات وتوصيات عامة
١٠٩	- في مجال الأهداف
١٠٩	- في مجال الموضوعات
١١٠	- في مجال أساليب التدريب وأدواته
١١١	- في مجال التقويم المناسب
١١٥	الفصل الثامن :
١١٥	- دراسة أحد أشكال التجديد التربوي
١١٧	- التدريس الصغر

تقديم

يشهد القرن الذى نعيش فيه تقدما هائلا فى مفهوم عملية التعلم وطرقها ووسائلها قلب موقف كل من المعلم والمتعلم ، فأصبح المتعلم هو مركز النشاط بدلا من المعلم وأصبحت المبادئ السائدة هى التى تؤيد وتثبت بجعل المتعلم محورا للنشاط فى عملية التعلم ، أى التعلم عن طريق النشاط أو عن طريق الخبرة ، أو بضرورة الممارسة ، فالقائد أو الإدارى الذى يريد أن يعلم مجموعة من الكبار إتجاهها ما أو مهارة معينة فى أمر من الأمور ، هو ذلك الذى يتيح لكل فرد للمشاركة الفعالة والنشاط الإيجابى لا مجرد الإستماع له . معنى هذا ان النشاط هو الذى يكون فيه المتعلم منتبها ومهتما بما يفعل ، مشاركا فيه إيجابيا ، ومتوقعا أن تكون نتائجه ذات أهمية وظيفية بالنسبة له ، أى أن يتوافر لدى المتعلم دافع إيجابى لعملية التعلم نفسها وأن يكون الهدف شيئا يتصل بحياته ومستقبله .

وهذه الشروط أو القواعد هي التي توفرها وتحققها طريقة الحلقات الدراسية أو التدريبية .

والحلقات التدريبية طريقة مبتكرة ومتطورة لتهيئة هذا النوع من التعليم،
تتنوع فيها الخبرات المثيرة لقادة هذه الحلقات وللدارسين على السواء .
وتهتم الدول المتقدمة بالتدريب في أثناء الخدمة وتراه صمام الأمان نحو
تحسين مستويات الأداء ومواكبة العصر وزيادة العائد المربود من العملية ،
ويتجه الهدف إلى زيادة فعاليتهم وتطوير مهارتهم في مجال تخطيط وتنفيذ
وتقويم برامجهم . فالمجتمع مطالب بتدريب أعضائه على أداء الواجبات
الضرورية بغية استمراره وتطوره وتوزيع الأشخاص على الوظائف
المختلفة فيه ، إذ أن المجتمع لا يترك تطوير القوى البشرية وتوزيعها
لمحض الصدفة ، ولما كان أداء معظم أنوار الكبار على وجه ملائم يحتاج
إلى قدر كبير من التدريب وبخاصة في المجتمعات المتقدمة تقنيا ،
فيستحسن التكبير بتدريب الشخص على عمله ، ذلك أن تدريبه هذا يصبح
أكثر نجاحا واكتمالا . وحتى يمكن إلقاء الضوء على هذه الدورات والتعرف
على أهميتها .

نطرح عددا من التساؤلات حول تلك الحلقات :-

* فما الذي يجعل هذه الطريقة تحقق الحاجات الانسانية ؟

* وما الذى يجعل الأفراد يتجاوبون معها ؟

* وما القيم الإنسانية المتضمنة فيها ؟

* وما الذى يجعلها قادرة على تهيئة جو يؤدى إلى علاقات إنسانية

أفضل ؟

* هل تقوم أهداف التدريب على إحتياجات المتدربين ؟

* وهل يدرك المتدرب العلاقة بين أهداف التدريب وبين حاجاته كما

يتصورها ؟

* وهل تفتح تجربة التدريب أمامه مسالك ينفذ منها لتطبيق ما تعلمه ،

والعمل بشكل مغاير فى الحياة الواقعية كنتيجة للوسائل الجديدة التى

اكتسبت وجريت فى محيط التدريب ؟

* ما الخطوات التى ينبغى إتخاذها لتطوير الدورات

التدريبية ؟

* وما العوامل المؤثرة فى تحقيق الدورات التدريبية لأهدافها ؟

ولما كانت عملية التعليم فى الحلقة التدريبية تعتمد على المشاركة الإيجابية الكاملة ، وتبادل الآراء والخبرات والاستفادة الذكية من مصادر المعرفة وواجبات المتعلم وبوره الإيجابى المثمر ، فإن الإيضاح والتنوير بخصوص الحلقة وأهدافها يهيبه للأعضاء تهيئة نفسية لتقبلها والاندماج فيها ، والخروج منها بأقصى ما يمكن الخروج به من فائدة ، إذ أن من المفاهيم المعروفة فى علم النفس ان الاستعداد النفسى للفرد واتجاهه يؤثران فى إدراكه للأشياء بحيث يتلون هذا الإدراك باتجاهه وتهيئة النفس . إذ أننا لا نستطيع تعليم الأشخاص الا إذا توافرت لديهم الحرية فى إختيار ما يتعلمونه والرغبة الصادقة فى التعلم .لذا كان من المهم إعداد الدارس مسبقاً لما ينبغى أن يتوقعه ويساعده على تحقيق ما يتوقع منه ، ويعدده نفسياً للإسهام فى هذا التحقيق .

ونحن فى دراستنا هذه سنتناول الجوانب التالية إجابة للتساؤلات

السابقة :-

* معنى التدريب وتعريفاته .

* أهميته والحاجة إليه .

* صوره وأنماطه .

* الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب .

* الأسس العلمية التى تبنى عليها البرامج التدريبية .

* التقويم والمتابعة للمتدربين فى أثناء الخدمة .

الفصل الأول
معنى التدريب وتعريفاته

هو مجموعة من الدراسات الشاملة - نظرية وتجريبية وعملية - تقدم إلى مجموعة من المتدربين بقصد رفع كفاءتهم الأدائية في مجال مهنتهم إلى أقصى حد ممكن تحقيقاً لأحسن عائد وأفضل مردود أو بلوغ أهداف خطة تطوير جديدة .

ومما لا شك فيه أن الحاجة أكيدة للذين يعملون في الميادين التربوية وبخاصة المعلمين - إلى التدريب في أثناء العمل ، إذ بدون التدريب المتواصل الواعي تصبح العملية التربوية نمطية وعديمة الجدوى .

ويمكن القول على وجه العموم أن التدريب اتجاه نحو تحسين الأداء المهني ، إذ أن نوعية ما يحدث في غرفة الدراسة يعتمد على أداء الدارس - المتدرب .

ولقد تم تحديد المصطلحات من خلال وجهة نظر بعض المفكرين والمختصين في مجال التدريب ، وعلى الرغم من أن هناك اختلافاً في تعريفه إلا أنهم يشتركون في هدف واحد .

فمفهوم التدريب عند Brian Case إنه كل الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المتعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهارته ، ويدخل في هذا جميع الدراسات التي تؤهله لشهادات أعلى من شهاداته الأصلية التي أهلته لدخوله المهنة .

ويذهب هذا التعريف إلى توفير الفرصة للمتدربين لمواصلة دراساتهم في الجامعات والدراسات العليا .

كما عرفه « عبد القادر يوسف » إنه كل برنامج منظم ومخطط يمكن الدارس من النمو في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية

المسلكية وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى التعليم والتعلم ، ويزيد من طاقات المتعلم الإنتاجية .

ويمكن الإستنتاج من هذا التعريف إنه يشمل التدريب الموجه من أجهزة التدريب ونشاط المتعلم الذاتى فى تطوير قدراته وزيادة معلوماته .

أما « نبيل صبيح » فقد جاء فى تعريفه : بأنه العملية المقصودة التى تهىء وسائل التعليم وتعاون العاملين على اكتساب الفاعلية فى أعمالهم الحاضرة والمستقبلية . فهو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والإتجاهات التى تجعله صالحا لمزاولة عمل ما .

كما عرفته « سارة ديفاين » Sara Divine بأنه الأنشطة التى تساعد المعلمين عن طريق التعلم الذاتى إلى رفع كفاءتهم وإلى إيجاد حلول مرضية لمشكلات تتعلق بعملهم وإلى تحسين طرق الأداء .

ويعرفه « ستيفنز » Steavienز بأنه التنمية الذاتية للمعلم فى نشاطه العام ومستواه الأكاديمى وحياته العملية وكفاياته المهنية وفهمه لأساسيات طرق التدريس .

ويعرض « فيليب جاكسون » ثلاثة مفاهيم شائعة عن التدريب أثناء الخدمة :-

١ - المفهوم العلاجى :

وهو أن التدريب مصمم لتصحيح أخطاء فى برنامج الاعداد الأسمى ، وعلاج تلك الأخطاء . والتدريب بهذا المفهوم يعالج قلة المعرفة عند المتدربين .

٢ - المفهوم السلوكى :

ويركز على ما يدور فى الفصل من تفاعل وما يحدث فيه من سلوك ،

ويركز على المهارات التدريسية ، وما يحدث في الفصل هو أهم عناصر الموقف التدريسي ، وعليه يجب أن يدرّب المدرّس في كيفية تحليل هذا الموقف من تفسير لما يلاحظه من سلوك بينه وبين التلاميذ .

٣- مفهوم النمو :

ويؤكد طبيعة النمو المهني للمعلم ويستند على فروض منها :-

* تعقد تعدد عملية التدريس .

* إعداد المعلم وتأهيله على أساس مؤهل لا يستند إلى أساس علمي .

وتبين من كل ماسبق أن التدريب : عملية تثقيفية تبدأ حيث ينتهي التعليم الأكاديمي والإعداد المهني ، مع ضمان وجوب استمراريته ، كما يمكنه من جانب آخر المساعدة في حال بعض المشاكل التي تواجه الدارسين والمتدربين في عصرنا هذا ، وتؤثر في الجوانب التعليمية ، كالانفجار المعرفي والتعليم المستمر وسرعة التغير في المعلومات والمعارف .

فالتدريب بإختصار هو :

نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد أو الجماعة ، وهو أيضاً إتجاه نحو تحسين الأداء المهني كما يساعد الفرد في مهنته بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية ، وفي رفع كفاءته الإنتاجية ، وفي رفع مستوى عملية التعليم والتعلم .

الفصل الثاني

- * أهمية التدريب والحاجة إليه .
- * لمن يوجه التدريب .
- * مراحل التدريب .

من المعلوم أن عملية التعلم تحتاج إلى توافر عدة مصادر ، كالتمول والأجهزة والأبنية والمواد العلمية والقوى البشرية . وهذا يشير إلى أن التخطيط لى نظام تعليمى يحتاج إلى قوى بشرية على درجة مناسبة من الكفاءة وذلك على اعتبار أن العنصر البشرى يعتبر الأساس فى مدى ما يحققه النظام من نجاح . وليس من شك ان العملية التعليمية تتميز بالتعقيد وتعدد جوانبها وأطرافها ، فهى إذ تبدأ بالمتعلم ، فإنها تتصل فى الوقت نفسه بالمجتمع وما يرجو تحقيقه من الأهداف ، معنى ذلك أن بلوغ تلك الأهداف وتحريك كل مقومات العملية التعليمية لا يحدث تلقائيا بل يعتمد بالدرجة الأولى على القوى البشرى من معلمين وموجهين فنيين وعناصر الإدارة إذ أنهم المسئولون عن إدارة العملية التربوية على أسس علمية وفنية أصيلة .

وبالرغم من اهتمام معاهد الإعداد بتزويد الدارسين فى فترة الإعداد بالخبرات النظرية والعملية المناسبة إلا أن عمليات التشخيص الميدانى لأدائهم تكشف دائما عن قصور فى الاداء قد يرجع إلى ثغرات فى برامج الإعداد ، أو عدم تكيفهم مع التغيرات الجديدة فى المجال ، مما دفع إلى

الحاجة إلى تدريب العاملين في الحقول العلمية المختلفة ، في أثناء الخدمة
لبلوغ الأهداف التالية :-

* تنمية كفاءات القائمين على العملية التعليمية كتطبيق لمبدأ استمرارية
المرور في الخبرات ، والأخذ بمبدأ التربية المستمرة أو التعلم مدى الحياة .

* تحديث خبرات الدارسين وتطويرها ،

* مساعدة حديثي العهد بالمهنة لتيسير إنتظامهم وتعزيز الثقة
بأنفسهم .

* تعريفهم بما يستجد من تغيرات في بنية مجال أعمالهم وفي
تخصصهم .

* تعويض نواحي القصور في إعدادهم الأساسي .

* تدريبهم على حل المشكلات المهنية التي يواجهونها في أثناء العمل.

* تخريج الدارسين منذ فترة طويلة قد يحتاج إلى صقل وإعادة تكوين .

* سرعة التغير فى المعارف والعلوم وعدم استطاعة الدارس ملاحقتها وضبطها وخلال مدة إعداده فيساعد التدريب على تكيفه مع الجديد والتأقلم مع المستجدات .

فالحاجة إلى التدريب فى أثناء الخدمة ، وبخاصة بالنسبة للدول النامية ، ومن بينها الدول العربية ، تنبع نتيجة :-

* ضعف مستويات العاملين من الناحية العلمية أو المهنية أو كليهما ، وقلة عدد المؤهلين منهم .

* السياسة التعليمية التى تهدف إلى التوسع الكمي والكيفي دون تخطيط دقيق وسليم .

* ضعف برامج الاعداد وتفاوتها وعدم الاهتمام بتطويرها لتناسب متطلبات العصر .

* عدم توافر المعلم المؤهل للقيام بمهمة اعداد وتدريب العاملين .

* ولما كان عصرنا يعتبر عصر الانفجار المعرفى حيث تتزايد المعرفة

الإنسانية بسرعة مذهلة ، فإنه لابد من إيجاد قنوات التوصيل لهذه المعارف بسهولة وسرعة وكفاءة ، وهو ما تعانيه الدول النامية من عدم توافر مصادر المعرفة الكافية من كتب ومراجع ودوريات وبرامج تلفزيونية وغيرها لتساير روح العصر .

لكل ذلك جاءت أهمية التدريب في محاولة للتغلب على هذه الصعوبات والسلبيات من ناحية ، ومسايرة التطور والتقدم من ناحية أخرى ، فالفرد المتعلم هو تلميذ طوال حياته في مجتمع دائم التعلم يؤمن بصدق وإخلاص بأنه تعلم ليتعلم ، ويعلم ليتعلم ، مما يعنى ازدياد الحاجة الى برامج التدريب واستمراريتها ، *

فالحلقات التدريبية لها مزايا متعددة تعمل بقوة في هذا المجال :

* فهي تنجح في تعديل سلوك الفرد ، وتقوم بتزويده بالخبرة وتقويتها من خلال المحاضرات والعمل ، حيث ان المحاضر لا يمكنه الحكم على تفهم كلامه لأى من السامعين إلا إذا فسح المجال للقيام بدور ايجابى ، أى أن

اشترك الفرد من موقف المستمع السلبي الى موقف المشارك الايجابي
يساعد في تقوية الخبرة والفهم للموضوع .

* كما انها تهييء للدارس جوا تعليميا متصلا من بدء الحلقة الى
نهايتها ، لانها تركز في فترة معينة من التدريب والدراسة .

* وتقوم بدعم العلاقات الانسانية ، حيث تتاح للدارس الفرصة ليتعلم
فيها كيفية التعامل مع الآخرين ، بحيث تصبح أقدر مما كان عليه في
الانتماء الى الجماعة وفي تدعيم الروابط بينه وبين غيره من أقرانه . كما أن
الدرس والعمل المشترك يؤديان الى زيادة الثقة المتبادلة بينهم ، ويزداد تقبل
الأفراد بعضهم لبعض مما يؤدي الى التخلص من ألوان التعصب المختلفة ،
فيصبح السلوك أكثر تفاؤلا وتقبلا وإيجابيا من قبل . إذ أن الثقة المتبادلة
تؤدي غالبا الى التخفف من النزعة التسلطية في العلاقات وإحلال النزعة
الديمقراطية محلها .

* وبما أن لكل منا خصائصه المميزة عن غيره ، فهي تساعد على
التخصص في فرع من فروع المعرفة ، وكلما زاد تخصصنا زاد اعتماد كل
منا على الآخر وزادت حاجتنا الى التعاون الدقيق فيما بيننا .

* ومن جانب آخر فإن التدريب يساعد فى التعديل من طرق التدريس والتعليم ، بحيث يصبح المعلم أكثر انسانية فى علاقاته بدارسيه ونظرتهم اليهم .

مما سبق يمكن القول أن التدريب يحقق عددا من الوظائف منها :

***وظيفة التعويض:**

من خلال سد الثغرات فى مؤهلات الدارسين وتعويض النقص فيها والحاجة الى استكمالها ،

***وظيفة التكيف:**

من خلال توجيه برامج التدريب الى احتياجات المتدربين الجديدة والسعى الى تكيفهم مع المهنة .

***وظيفة إعادة التعليم:**

عن طريق المطالب الجديدة المطلوبة من المعلم ومواجهة المستجدات

العلمية فى مجالات التقنية والطرق ، وعدم قدرة المعلم على مواكبة هذه التطورات .

***وظيفة التخصص:**

من خلال تزويده بمؤهلات تكميلية لممارسة مجال عمل يختلف عن مجال الأول .

*** أما المجال التربوى:**

فلمن يوجه التدريب؟

يستهدف التدريب فى أثناء الخدمة كل متعلم فى المهنة على حسب احتياجاته وظروف عمله ومسئوليته ، كما يخص أيضا : كل العاملين فى الشئون التربوية من إداريين وموجهين فنيين . فالتدريب هنا يوجه الى الفئات والعناصر التالية :

* خريجي معاهد واور المعلمين ، بغرض التقوية فى أحد موضوعات المرحلة الدراسية وتشجيع المتابعة والابتكار وتنويع الوسائل والأساليب ومواكبة التطورات الحديثة فى التربية .

* خريجي الجامعات ذوى الدراسات التربوية ويتخذ طابعاً توجيهياً لتجديد الخبرات وإعادة بنائها واستثارة الحماس للعمل الجماعى وأجراء البحوث والتجارب والقيام بالمشروعات التربوية .

* خريجي الكليات العلمية والأدبية الجامعية ، الذين لم يدرسوا التربية وعلم النفس ، مع التوسع فى ميادين التخصص وطرق تدريس المواد وحاجة هذه الفئات الى التدريب المستمر والمتابعة للتأكد من تكيفهم مع المهنة ومتطلباتها .

* العاملين فى الميدان التربوى على نحو مستمر بهدف الاطلاع على كل جديد ومفيد ، وتطبيق أحدث النظريات التربوية والنفسية والطرق والوسائل الفعالة ، والوقوف على أحدث أنوات التقنيات التربوية فى التعليم ووسائلها وطرقها واكسابهم مهارات استخدامها .

* المعلمين فى أثناء الخدمة ، وذلك بعرض المشاكل الميدانية التى تواجه المعلم ومناقشة وسائل حلها وتمكنه من الإسهام فى حل تلك المشكلات وتزويده بالخبرات والمعارف والمهارات العلمية التى تساعد على زيادة توسيع معلوماته ومواجهة التفاوت فى مستويات إعداده ومؤهلاته .

ما الذى يتطلع إليه المتدرب من العملية التدريبية ؟

إن الهدف العام من التدريب هو تدريب الدارسين على زيادة إتقان عمل ما ، أى أن تحسين الأداء هو هدف مشترك فى تلك الحلقات . وللوصول إلى ذلك ، يمر التدريب فى ثلاث مراحل :-

١ - مرحلة الاستعداد للتغيير :

وتتم فيها مناقشة المشكلات والحاجات التى تتطلب التغيير ، أو الصعوبات التى تواجه الدارسين ، فى جو من الحرية ومناخ يساعد بالإحساس بتلك المشكلات والإهتمامات المشتركة والاحترام والتفاهم المتبادل حتى يتقبل كل واحد المساعدة من الآخر ، وباستخدام الأسلوب العلمى فى حل تلك المشكلات والصعاب المتصلة بالمتدرب وتكييف البرنامج التدريبى بحيث يشبع حاجات وإهتمامات الجميع فى الحلقة ، حتى يقتنع المتدرب ويتوقع بأنه سيتغير نتيجة مشاركته فى العمل واكتساب الخبرة .

٢ - مرحلة أحداث التغيير :

وتتضح فيها الأهداف ، أى ما يطمح الأعضاء فى تحقيقه بالدراسة والمناقشة والتمرين . كما أنه تتم فيها دراسة القوى الخارجية والداخلية التى

تساعد أو تعطل عملية التغيير والعوامل المؤثرة فى التغيير والمعوقة له ،
وتحديد نوع التغييرات المطلوب إحداثها فى الوقت الراهن ، والتخطيط لها
بعد نهاية التدريب أو فى الميدان حتى يمكن تكييف القوى المؤثرة فى تحسين
الآداء ، وذلك لاكتساب وممارسة المهارات الجديدة ذات الحاجة الماسة
إليها .

٣- مرحلة تطبيق الخبرات الجديدة فى الحلقة التدريبية على ظروف العمل الأصلية (الميدان) :

بالرغم من أن الهدف الحقيقى لأى جهد يبذل فى تنظيم حلقة تدريبية ،
هو تنمية القدرة على ترجمة الخبرات التى يتلقاها العضو إلى سلوك عملى
فى موقف الحياة الواقعية وداخل نطاق عمله الأسمى ، أى الربط بين أوجه
التدريب والأوجه الفعلية ، فإن الأعضاء يجدون عادة صعوبة أو استحالة فى
نقل ما يتعلمونه فى أثناء التدريب وتطبيقه على الموقف الواقعى عند العودة
إلى عملهم الأسمى .

فما الصعوبات والمعوقات التى تحول دون تحقيق ذلك ؟

- * قد يكون المشترك غير مؤهل أو معد لاستقبال التدريب .
- * أو أن البرنامج التدريبي لا يتلائم مع الحاجات التي يتطلبها العمل الأصلي .
- * وقد يحضر لمجرد الاشتراك أو إثبات وجود - كما يقولون .
- * أو أن الدورة نفسها - لاي سبب من الأسباب - ليس في استطاعتها التوفيق بين النظرية والتطبيق ، أى لا يكون للنظرية مجال لتنفيذها .
- * أو عدم معرفته بالكيفية التي يبدأ منها أو بها برغم تزويده بالمعرفة والتدريب .
- * أو أن يتم ترشيحه بناء على ترشيح الإدارات التابع لها دون أخذ موافقته .
- * أو أن التكليف لا يأخذ بعين الاعتبار رغبة التدريب نفسه وإحساسه بالحاجة إليه .

الأمر الذى يفقد التدريب نظامه الديمقراطى القائم على
تقويم الفرد لذاته وتقدير إحتياجاته وحرية إختيار البرنامج التدريبى
المناسب له .

فما الحلول الممكنة لتلك المعوقات ، أو طرق تحقيق تلك النظريات وتنفيذها فى الميدان ؟

يتطلب ذلك توفير وسائل تدعيم ومساعدة لتحقيق ذلك عن طريق :

- * خلق مواقف واقعية أثناء التدريب ، وذلك عن طريق تعميم المبادئ
- * تشجيعهم على الاستمرار فى العمل التعاونى الجماعى بعد
نهاية الدورة ومساعدتهم فى حل المشكلات التى تصادفهم
وبخاصة فى مجال كيفية البدء والسير فى تحقيق الأهداف
المطلوبة .
- * إيجاد وسائل تقوم بتدعيم أنماط التدريب الجديدة فى المؤسسات
التي يعملون بها ، والتعرف على مصادر الاستشارة فى المجتمع حيث يمكن
الرجوع إلى استطلاع آراء الخبراء والاستعانة بتوجيهاتهم لإشباع الحاجات
المتجددة ، ذلك أن الخبراء تتوفر فيهم : صفة المرونة والتكيف لمختلف أنواع

المهارات والجماعات ، إذ انهم يتميزون بسعة الأفق وتفتح الذهن للأفكار الجديدة ، كما تكمن مهاراتهم فى توطيد العلاقات الانسانية والتفهم العميق لنوع المشكلات التى تواجه المتدربين ، وتكمن قيمتهم الفعلية أيضا فيما يؤثرونه عليهم نتيجة مكانتهم الممتازة . فالخبير يسلك فى علاقاته : مبدأ احترام كل فرد ، والاعتقاد بأن أى تقدم لا يأتى إلا نتيجة اختلاف وجهات النظر واحتكاكها ببعض وما ينبثق عنها من أفكار جديدة .

الفصل الثالث

صور التدريب وأنماطه :

* الورش

* المؤتمرات

* الزيارات الميدانية

* الحلقة الدراسية

* المحاضرة

* النقاش الجماعي

* البحث العلمي

صور التدريب وأنماطه :

ليس هناك أسلوب فريد أو طريقة مثلى فى أداء التدريب ، إذ أن إختيار النهج أو الاسلوب الذى ينبغى اتباعه فى التدريب يعتمد على أهداف البرنامج وطبيعة المادة التى يتضمنها هيكله البنائى ومستوى الدارسين ، وعلى هذا فائاً كان الهدف من تدريبهم فإنه يمكن أن يتحقق عن طريق الصور والأنماط التالية :

١- المشاغل التعليمية :السورس :

وهى تعتبر إتجاها معاصرا رغم أنها بدأت منذ الثلاثينات فى الولايات المتحدة الأمريكية ، وفيها تنظم خطة العمل بحيث تنهى أنواع الخبرات التى تمكن المشتركين فيها من تحقيق أهدافها فى اطار من المرونة التى تسمح بتعديل الخطة والتغيير فيها عند اللزوم أثناء فترة العمل .

وتنشئ بعض الدول مراكز لهذه المشاغل يعيش فيها المتدربون حياة كاملة طوال فترة التدريب . ومن خلال هذه الحياة يكتسبون الكثير من الخبرات ، إذ انها تهيم السبيل أمامهم فى القضايا المهنية والثقافية لبلوغ الاهداف المشتركة وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المستعصية وما قد يطرح منها فى المستقبل .

ومن أبرز مقوماتها : التعاون ، والزيادة فى مهارات العاملين فيها ، وقدراتهم على العمل الجماعى وتوفير الفرص لحل المشكلات المشتركة حيث

أنه يمكن عن طريقها مناقشة المشكلات التي قد لا يشعرون بها أو لا ينتبهون إليها من خلال إجتماع المشرف بالدارسين ، كما انها تهتم بالتقويم المستمر لكل ما فيها من نشاط فردي أو جماعي ، فيدرك بذلك كل عضو مدى تقدمه أو تقدم المجموعة فيما يمارسه من أعمال .

ولكى تؤدى الورش ، الأهداف التي وضعت لأجلها ، ينبغى التخطيط للعمل فيها ، فهو عنصر هام من عناصر نجاحها ، من حيث تحديد الأهداف ، والمشكلات واختيار الدارسين وإعداد الكتب والأدوات ، على أن يتصف هذا التخطيط بالمرونة .

كما ينبغى أيضا توفير الفرص للعمل الفردي المتمثل فى : حل بعض المشكلات التي تهتم الأفراد ، أو التجريب في إحدى الطرق . وأيضا يفضل تنوع الأنشطة فيها بحيث تشمل : القراءات والزيارات والمناقشات والتدريب العملى . ولما كان التقويم يعتبر من المقومات الأساسية فى تنظيمها ، فإنه يفضل أن تكون عملية التقويم مستمرة طوال فترة العمل بها مع اشتراك الأعضاء فيها . ويتطلب ذلك وضع خطة لمتابعة العمل بعد انتهاء الورش عن طريق زيارة الدارسين ميدانيا للتأكد من مدى استفادتهم من نتائجها ومدى تطبيقهم لهذه النتائج وتهدف الورش فى الواقع إلى معالجة مشكلات تهم المشتركين فى نشاطها ، وبتتبع الفرصة للنمو المهني والاجتماعي عن طريق المشاركة الفعلية فى حل تلك المشكلات ، ففي الجانب التربوي مثلا تتطلع إلى :

* ساعات تنظيم منهج دراسى .

* بناء وحدات دراسية .

* دراسة المجتمع المحلى .

* إنتاج وسائل تعليمية .

* تنمية أساليب جديدة لتوجيه نشاط الطلاب .

* أو تعلم طريقة فعالة لتعليم مادة دراسية .

وهي من جانب آخر ، تقوم بوضع الدارسين فى مواقف تساعد على إزالة الجواجز بينهم مما يزيد فى حسن التفاهم حيث يسودها عادة جو العلاقات الانسانية لبلوغ هدف مشترك .

كما انها توجد مواقف تمكنهم من تحمل مسئولية التعلم وتقييم جهودهم وأعمالهم .

وتتمى المهارات فى التخطيط والتقييم والتنظيم على أساس تعاونى أو ديمقراطى . وهى أيضا اداة هامة لتغيير الأفكار والاتجاهات الموجودة عند الدارسين حيث التفاعل فرادى وجماعات ، وتبادل الأفكار والخبرات .

ان الورش تمثل نوعا من التنظيم يضع المعنيين بأمر العمل من اداريين ومشرفين وعاملين آخرين فى موقف تعليمى - والعمل أفرادا وجماعات - لحل المشكلات الخاصة بالعمل ، الامر الذى يؤدى إلى تحسين ذاتى ونمو ذاتى لهم ، مما ينتج عنه بالتالى تحسين فى العمل ككل ، فهى توفر فرصا

ومواقف تساعد على تحسين الأداء وتطويره وكذلك رفع مستوى الناحية المعنوية لديهم ، وكذلك تعليم طرق وأساليب تمكنهم من استخدامها عند العودة إلى مراكز العمل الخاصة بهم ، وأثارة الاهتمام بتحسين الطرق والأساليب المستخدمة في الجهات المعنية .

٢ - المؤتمرات :

تنظم المؤتمر أفراد يشتركون في مناقشة الأفكار والآراء على نحو جماعى لحل المشكلات الفردية والجماعية ، وتسهم هذه الطريقة في تنمية التفكير الجماعى والفردى فى أن واحد ، وتكون حصيلتها جميع خبرات وتجارب وآراء المجموعة وحول مواقف معين أو مشكلة معينة ، عن طريق مداولة مفتوحة بهدف التوصل إلى الحقيقة ، أو توضيح ما يعترض الحقيقة من صعوبات أو اقتراح لعلاج بعض المشكلات . وعادة يتطلب تمرى الوصول إلى الحقائق بأساليب التفكير المبدع الذى يستعرض عدة حلول للمشكلة الواحدة وهذا النوع من النقاش المتضمن لعملية التفكير الهادف ، والتي تتضمن أيضا البحث والاستقصاء والاكتشاف ، وعمل موضوعى يبتعد عن الجدل العقيم والمهارات اللفظية ، إذ يهتم بالحقائق العلمية والمنطق السليم ، وبالأخص إذا شارك الكل فى النقاش بحثا ودراسة واقتناعا فى جو من التسامح والديمقراطية. ولأسلوب المؤتمر قيمة تربوية فى تعديل التفكير والمواقف والاتجاهات وفى توسيع دائرة معارف الفرد العملية من خلال الاحتكاك بالآخرين والتعرف على خبراتهم .

ويمكن أن تساعد العناصر التالية فى نجاح المؤتمر :-

* قائد كفء يعمل مع الجماعة لا فوقها .

* تحديد حجم الجماعات وتنظيمهم واختيارهم بعناية .

* اختيار المكان والوقت المناسبين .

* اختيار دقيق للمشكلات أو الموضوعات المعروضة ، وتحديد بدقة .

* توافر الأجهزة والأنوات المطلوبة .

* إعداد سجل لحفظ ما دار فيه ، فبعد إنتهائه وختم أعماله ، تحفظ الخلاصات والنتائج والتوصيات التى تمت بإجماع الآراء لكى يصبح مرجعا عند الحاجة .

ويمكن القول ان المؤتمر يعتبر وسيلة من وسائل التدريب الفعالة ، إذ يستطيع المتدرب أن يواصل متابعة اكتساب مزيد من الخبرات فى الاتجاه ذاته نتيجة لحوافز التفكير التى خرج بها من المؤتمر ، كما يمكن لبعض المتدربين الذى حضروا المؤتمر وشاركوا فى تخطيطه واستخلاص نتائجها ، بعقد مؤتمرات فى بيئات عملهم لدراسة جوانب جديدة من المشكلات التى عرضت وبحثت بعمومية فى المؤتمر العام .

٣-الزيارات الميدانية:-

وهى عبارة عن زيارة لمؤسسة أو مشروع ما ، ويخطط لها بهدف الدراسة الأولية والاطلاع المباشر ، تحتاج إلى منسق يتولى إعداد الترتيبات الضرورية للزيارة . أما دور المتدربين فينحصر فى الملاحظة وجمع المعلومات

والبيانات والعينات والنماذج أو كتابة التقارير التي ستعرض للمناقشة فيما بعد ، والزيارة تعتبر الوسيلة الوحيدة التي يستطيع بها المتدرب أن يقف بنفسه على ما يريد ، ويرى كيف يتم العمل والتعليم مما يعطيه الفرصة لتخطيط برنامجهِ في ضوء الحاجات الواقعية والحقيقية .

وتعتبر زيارة (المشرف - القائد) وسيلة للتعاون في خدمة المتدرب ، وعملية مكملّة للتعليم في مساعدته على معرفة الصعوبات التي تواجهه وطرق ووسائل تذليلها .

ومن المعروف أن لكل مدرب جوانب يتقنها ويجيدها قد لا نجدها عند غيره ، واكتشاف هذه النواحي والوقوف عليها تعتبر من أهم وظائف المشرف الناجح ، الذي يضع كل ماله من خبرات وامكانات في سبيل اكتشاف هذه المميزات والمواهب والعمل على تنميتها والتشجيع عليها واستخدامها أحسن استخدام لصالح المتدرب والمؤسسة التي يعمل بها . ولا يتوقف دور هذا المشرف عن مجرد معرفة هذه الحاجات وإنما عليه أن يبذل جهوده أثناء الزيارة وبعدها وأثناء الاجتماعات والمناقشات الفردية والجماعية - لمعرفة أسباب المشكلات والصعوبات التي تواجه المتدرب للعمل على تحليلها واشباع حاجاته التي يفتقدها .

وعادة ما تؤدي الزيارة إلى أن يبرز المتدرب كل ماله من مهارات وامكانات حتى يمكنه من زيادة رهيد الثقة في نفسه ، وحفز همته ومضاعفة نموه المهني . ولذا كان لابد من أن تؤدي الزيارة إلى تحقيق أسس خدمته في رفع مستوى المهنة بحيث تجعله يبذل كل ما عنده من براعة .

ولذا لا تقف فائدة الزيارة عند مجرد الكشف عن هذه الجهود وإنما تتعدى ذلك إلى معرفة ما ينبغى تغييره لتساير ما يسعى إليه من تحسين العمل وتطويره ، كما أنها تكشف عن نواحي القصور والنقص فى برنامج العمل ومحاولة الوقوف عليها والعمل على ايجاد الحلول لها . فالزيارات المستمرة والمتابعة الدائمة والملاحظات الدقيقة الماهرة وتفهم ظروف العاملين، ستؤدى حتما إلى تقبل الفرد لمقترحات المشرف وسريته لوجوده بينهم . فالمتابعة لها تأثيرها الإيجابى فى زيادة رصيد المشرف من المعرفة ، وزيادة ثروته نتيجة ما يجمعه من معلومات فى مجال عمله مما يجعله ملما بأحدث الأساليب والطرق الجديدة التى تفيد فى تطوير وتحسين العمل ، وحتى تأتى الزيارة بفائدتها وتحقيق أهدافها يفضل مراعاة الجوانب التالية :

* الهدف الذى يسمى إلى بلوغه .

* ملائمة الخطة للأهداف المراد بلوغها .

* إمكانية تعديل الخطة وفقا للظروف لتناسب ما يستجد من تغييرات لكي تكون أكثر فاعلية .

* تنظيم الخبرات ومدى إسهامها فى الإرتفاع بأهداف العمل وترقيتها وتشجيع المتدربين على اكتساب هذه الخبرات .

* توفير الوسائل والادوات المفيدة لاستعمالها فى العمل ومدى ملائمتها فى الاستخدام .

* مراعاة الفروق الفردية فى الميول والحاجات والاستعدادات الخاصة والقدرات .

* إمكانية معرفة قدرة كل متدرب فى تطبيق ما تعلمه وكيفية استخدامه فى مواقف الحياة المناسبة .

* العمل على تزويد العامل الجديد بالنشرات والمطبوعات التى تساعد فى الكشف عن مواهبه وتنمية طاقاته وتوجيهه الوجهة التى تسهم فى بناء شخصيته المدربة على الحث والتفكير المنهجى .

* العمل على جعل الاجتماعات ندوة لمناقشة المشكلات العاجلة التى تعترض الأفراد وتقديم الحلول السريعة والنافعة لما يتجدد من مشكلات .

* التشجيع على البحث والإطلاع وتقديم كل جديد له بمعنى أعمق وأشمل .

٤ - الحلقة الدراسية :

وتهدف إلى إتاحة الفرصة للمشاركين فيها لدراسة موضوع معين تحت إشراف مستنير ، وقد يقوم كل عضو فيها بإجراء دراسة فردية وكتابة تقارير عنها تناقش من خلال الحلقة ، وهى تشتمل على ألوان متعددة من النشاط مثل : إعداد التقارير والمناقشات الجماعية وتخطيط الواجبات وتقويم الأعمال المقدمة وتعتبر هذه الحلقات من أبرز ميادين التدريب ، إذ فيها تتم دراسات هامة وتقدم توصيات واستنتاجات مفيدة وتتلاقى الخبرات وتطرح المشكلا ، التى تعالج جماعياً وبأسلوب علمى دقيق .

وتعقد هذه الحلقات من خلال الاجتماعات الدورية أو فى صورة مجموعات صغيرة لإبداء رأى وإثارة المشكلات الواقية فى محاولة لإيجاد

الحلول لها ، كما تعتبر هذه الاجتماعات من الأمور الهامة التي ينبغى الاهتمام بها نظراً لوجود الاختلافات والفروق بين الأفراد عادة في أمور كثيرة . ويمكن عن طريقها تبادل الآراء والأفكار وتقديم مقترحات يتسفيد منها الجميع وذلك بإضافة معلومات ومعارف في مجال تخصص كل منهم تساعد في الاسهام في نهضة المجتمع كل ذلك في محاولة للوصول إلى الأهداف المرجو بلوغها للإرتقاء بمستوى العمل .

فالاجتماعات إذن صورة حية للمشاركة الإيجابية تقوى العمل الجماعى وتشجعه . والعضو المشارك مع الجماعة يتحمل نصيباً من المسؤولية المشتركة ، إذ أن عمله ما هو إلا تكميلى لما يقوم به زملاؤه ، فلا يمكن الفصل بين الطرفين ، حيث أن مسؤولية الارتقاء بالعمل مسئولية جماعية تشترك فيها الجهات المعنية بنهضة المجتمع .

٥ - المحاضرة :

وهى عبارة عن عرض شفهي أو كتابى حول موضوع معين يعده ويقدمه بعناية فرد ذو كفاءة وإطلاع . ويقتضى التخطيط لبرنامج المحاضرة بمنتهى الدقة والعناية . وغالباً ما تشمل المحاضرة على المحاضر ويكون صاحب خبرة واسعة وبديهة سريعة ، والحاضرين ، وهم جماعة من نوى الاهتمام بموضوع المحاضرة . فهى طريقة شائعة تتضمن القاء المعلومات وشرحها من جانب الخبير والاستماع من جانب الدارسين ، وقد يكون مصحوباً بتدوين مذكرات كما قد يتخلل الإلقاء الوفى نهايته بعض الأسئلة الموجهة من المحاضر إلى الدارسين بقصد التأكيد من انتباههم وتتبعهم لشرحه وفهمهم

له ، كما قد يسمح للدارسين بتوجيه أسئلة إليه بقصد الاستيضاح وزيادة الفهم .

ولكن هذه الطريقة منتقدة لجملة أسباب منها :

* إنها تضع الحاضرين أو الدارسين فى موقف سلبي من عملية التعلم، إذ هم يستقبلون المعلومات دون القيام بأى جهد فكرى فى الحصول عليها بأنفسهم ، مما يجعل عملية التعلم مجرد حفظ واستظهار لفظى .

* وقد يكون للبعض نقص فى قدرتهم على الاستيعاب واستخلاص الأفكار الرئيسية والربط بينها .

* كما أنها لا تثير ميل الدارسين طالما لا يشاركون إيجابيا فى المحاضرة .

* وإنها مملة ومجهددة للمحاضر الذى يكررها لأكثر من مجموعة .

إلا إنه بالرغم من ذلك فإن المدرب أو المحاضر الذى يعد المحاضرة إعدادا دقيقا ومنظما ، يمكنه عرض مجموعة من الحقائق والأفكار التى تفسر مادة الكتب أو مصادر المعرفة أو تسد ما فيها من نقص . كما أن الدارسين يتلقون تدريبا فى الاستماع وتدوين المذكرات ، فالاستماع مصدر هام من مصادر التعلم ، حيث أن الفرد يتعلم عن طريق الاستماع إلى شخص آخر أو الاذاعة أو التلفزيون وغير ذلك :

ويمكن استخدامها كطريقة تعليم أو تدريب ، حينما يدخل عليها بعض التحسينات التى تزيد من الافادة منها :-

* اعدادها بعناية ودقة : فلا يكفي معرفة الخبر المادة العلمية بصورة عامة ، وإنما أن يعرف على وجه التحديد ما سيلقيه على مستمعيه من معلومات وأفكار والطريقة التي سيسير عليها في تنظيم هذه المعلومات وتسلسلها .

* وأن يمهّد للمحاضرة ببيان الغرض منها وخطته في إلقائها ، ويمكن توزيع دلائل للمناقشة يشمل العناصر الرئيسية والفرعية في المحاضرة ، فهذا يسهل عملية تتبعهم لها والافادة منها .

* تحديد مادة المحاضرة وعدم اقتصارها على سلسلة من التعميمات ، إن المحاضرة الجيدة هي التي تزود الدارسين بالتفاصيل التي تحيي مادة المحاضرة وتساعد على فهم التعليمات والأحكام العامة ، ولكن مع الحرص ألا تحجب التفاصيل الفكرة الرئيسة فيها أو تغطي عليها .

* مسابقة المادة العلمية ولغتها لدرجة نضج الدارسين حتى يمكن فهمها وتتبعها .

* كما أنه يحرص على أن تكون المحاضرة توفيقاً لمادة علمية وتفسيراً وتطبيقاً لها .

* ويعتبر التجاوب بين المحاضر والمحاضرين عاملاً هاماً في نجاح الطريقة ، وبخاصة إذا حدد وقتاً كافياً في نهايتها للإجابة على الأسئلة والاستيضاحات والاستماع إلى تعليقاتهم ومناقشتها .

٦ - النقاش الجماعي وعقد حلقات المناقشة ،

ويقصد به النظر في مسألة ما أو مشكلة معينة في مداولة مفتوحة بهدف التوصل إلى الحقيقة أو توضيح ما يعترض الحقيقة من صعوبات أو

اقتراح لعلاج بعض المشكلات . وهذا النوع من النقاش يبتعد عن الجدل العقيم والمهارات اللفظية حيث يهتم بالحقائق العلمية والمنطق السليم ، وبأسلوب يكتفه التفكير الهادف متضمنا البحث والاستقصاء والاكتشاف قبل البت في الخلاصات والاستنتاجات ، إذ أن ذلك في حد ذاته عمل موضوعي لأنه يتحرى الوصول إلى الحقائق بأساليب التفكير المبدع الذي يستعرض عدة حلول للمشكلة الواحدة ويختبر كلا منها وصولا إلى الحل الصحيح . وما هو مهم هنا أن يشارك كل أعضاء الجماعة فيما يدور من نقاش بحثا ودراسة واقتناعا في جو من التسامح والديمقراطية ، فالعضو المشارك مع الجماعة يتحمل نصيبا من المسؤولية المشتركة إذ أن عمله ما هو الا عمل تكميلي لما يقوم به زملاؤه ولا يمكن الفصل بين الطرفين .

وتهدف الاجتماعات عامة إلى إعطاء المتدربين والدارسين فكرة عامة عن الموضوعات المعدة للبحث والتدريب والمهام التي تؤديها والأهداف التي يراد بلوغها والوصول إليها ، وكذلك العمل على تشجيعه لمضاعفة جهده في سبيل تحقيق العمل وزيادة الانتاج والاتفاق على بعض الوسائل والأدوات المساعدة في الوصول الى أفضل النتائج ، وأيضا العمل على حث المتدربين في مساعدة أنفسهم للتعرف على حاجاتهم ومشكلاتهم وفي النمو المهني المستمر ، وذلك من خلال الاجتماعات التي تعقد فيما بينهم . ومن أهم مميزات الاجتماعات :

* رفع الكفاية المهنية والعملية للمتدربين .

* إتاحة الفرصة بدرجة أكبر لوزن قيم المسائل المعروضة .

* البحث وراء الأدلة كأساس لاتخاذ القرارات ، وعدم اصدار الأحكام الا بعد الوصول إلى الأدلة وعرض الاقتراحات بشأن الحلول ومناقشة ما يترتب عليها من نتائج .

وهكذا يمكن القول بأن الاجتماعات تعد من أهم الأساليب لمتابعة المتدربين والتي تجرى من خلال :

عمل لقاءات منفردة معهم ، أو القيام بزيارات لمختلف الأقسام للمناقشة فيما يعترض العمل من مشكلات والبحث فى كيفية التغلب عليها . فلكى تؤدي الاجتماعات وظيفتها لابد وأن تكون هناك متابعة مستمرة للتحقق من تنفيذ ما خطط له ، وذلك عن طريق المداولات الاشرافية ، والعمل على جعل الاجتماعات نوة لمناقشة المشكلات العاجلة المعترضة ، وتقديم الحلول السريعة والنافعة لما يتجدد من مشكلات .

٧- البحث العلمى :

هو تلك الجهود المخططة والمنظمة التى تستهدف حل مشكلات محددة ، أو اضافة جديدة إلى المتدرب ، أو تبين أفضل الطرق لتطبيق الأفكار والنظريات الجديدة فى الميادين والمجالات المختلفة ، والتى تعتمد الاسلوب العلمى فى التفكير الذى يتسم بالدقة الموضوعية ، ويطلب الدليل والبرهان معتمدا على الملاحظة العلمية أو التجربة الحاسمة بعيدا عن التحيز أو الاهواء . فهو يقوم على أسس علمية صحيحة ويجرى تجارب دقيقة ويستعين بالاحصاء ويتناول مشكلات الإنسان فى تعلمه وحصوله على المعارف والعادات والقيم والاتجاهات وكلها أمور على جانب كبير من الأهمية . كما انه يعمل على كشف خصائص العملية التعليمية الأساسية وطرقها المثلى وأساليبها المتميزة التى توفر الجهد والوقت والمال . فعن طريق البحوث يمكن الوصول إلى الأدلة التى نستند إليها لتحديد فاعلية الطرق والأساليب التى نستخدمها ، فالمشكلات تتطلب جمع الحقائق لإيجاد الحلول لها .

ومن الاتجاهات الحديثة فى البحوث ربطها بالميدان وإتخاذ الضمانات
لسرعة الاستفادة من نتائجها ، حيث أن الميدان هو حقل البحوث ومصدرها
الأول ، إذ أنها تتبع المنهج العلمى فى دراستها لحوادثها الخاصة ، وتؤمن
بالتجريب وسيلة لدراستها ، وتطمح إلى الموضوعية والحتمية والقياس بقدر
ما تسمح به طبيعتها ، ومن جانب آخر لها طبيعة اجتماعية إقتصادية تتناول
وتستهدف الرقى بالمجتمع من جميع نواحيه ، وبذا تكون قد خرجت عن
عزلتها القديمة وداثرتها الضيقة إلى رحبات الحياة ، ومن التخصص الضيق
إلى النوع الشامل الذى تتعاون فيه جماعات الباحثين من نوى التخصصات
المتباينة . وهكذا فقد تحولت البحوث من المجال الفردى إلى الجماعى ، ومن
الارتجال والعشوائية إلى التخطيط والتنسيق . كما طرأ التغير فى أعداد
الباحث وأنوات البحث ومعالجة نتائجها ، إذ تطورت بحيث تغلب على البحث
العلمى الدقة فى أسلوبه والجمال فى تخطيطه وتنسيقه ، وروعة فى نتائجه ،
ورغبة أكيدة وهمة عالية فى تطبيق نتائجه والخروج بها من عالم الأرفف
والخزائن إلى منطلقات الحياة وميادينها ومشكلاتها العديدة التى ظلت قرونا
طويلة فى عزله عن البحث العلمى دون أن يكون من وراء ذلك ثمار تجنى أو
أخطاء تتحطم أو أفكار ونظريات جديدة تشق طريقها نحو التنفيذ .

وبذا يمكن القول أن من أعظم الفوائد التى يمكن الحصول عليها من
البحوث ، تلك التى تكون ذات طبيعة موجهة ومساعدة على الكشف ،
فتقارير البحوث قد تحفز على التفكير حول التعلم وبدائل المناهج والاختيار
فيما بينها ، أو التطوير المبني عليها ، والأمور التى يجب على الدارس
معالجتها وتصميمها ، أو الأحكام التى يصورها مطورا للبرامج من خلال

خبراتهم ، وكذلك تقدير القيم والفروض التجريبية البديلة .

ومن أهم أنواع البحوث وأكثرها فائدة (البحث التربوي) لأنه يتناول تعليم الإنسان وتثقيفه وتوجيهه وضبط سلوكه وتفسير تصرفاته ، فكان له الصدارة بين البحوث العلمية وأنواعها على الرغم من اختلاف طبيعة الحادثة التربوية والتي تستدعي اختلاف طرق البحث ومناهجه وأدواته وآلاته ، وبالتالي فروضه وتصميماته ، مع العلم بأن أسس البحث واحدة ، وهدفه واحد وهو الوصول إلى التفسير والتنبؤ والضبط والتوجيه .

ومثلاً للبحوث العلمية مجالاتها فإن للبحث التربوي مجالاته المتعددة :

* فهناك البحوث التعليمية المتصلة بعمل المدارس ومعاهد التعليم .

* وبحوث تتصل بعمل المؤسسات التربوية العديدة كالأسرة ووسائل الاعلام والجماعات والمؤسسات الدينية .

ومن الواضح أن مجالات البحث التربوي متعددة ومتداخلة ، ذلك انها تتناول التعليم العام ، وفي كل مستوى من هذه المستويات تتناول المقررات والطرق والكتب والوسائل والناشط والعلاقات وأساليب التقويم وجميع ما يؤثر في تعليم الدارسين إيجاباً أو سلباً ، كما تتناول القائمين على الأمور التعليم والمؤثرين فيها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وتتضمن أيضاً الخدمات التي تقدمها المدرسة للطالب سواء كانت تعليمية أو ترفيهية أو صحية أو اقتصادية ، وتشمل كذلك إعداد المعلمين والقيادات التربوية والشؤون المالية والإدارية المتصلة بالتعليم وتنعكس أثارها عليه .

ويكتسب البحث التربوي حالياً موقعا مميزا بين الأنشطة التربوية ، وتعتبر أجهزته ذراعاً فنياً للوزارات تؤدي وظائف حيوية هامة منها :

* تطوير النظرية التربوية ومحاولة الوصول إلى نماذج ونظريات عن طبيعة العملية التعليمية ثم الوصول إلى نموذج تدريسي فعال يستند إلى مبادئ التعلم والنمو .

* تصميم وإجراء التجارب التربوية وتقويم نتائجها لمعرفة أكثر الطرق والأساليب تأثيرا وجدى ، وأفضلها لمراحل النمو المختلفة وأوفرها جهداً ومالاً .

* تقويم عناصر النظام التربوي القائم للحكم على مدى تحقيق الأهداف وتكاملها على بقية عناصر النظام ، كدراسة ظاهرة .

* تشخيص مشكلات الأداء التعليمي والوصول إلى حلول لها .

* بحوث مرتبطة بالسياسة وتعطى رؤيا للقيادة التربوية عن حركة التعليم بالمجتمع ومدى كفاءة النظام التربوي في أحدث تغييرات جذرية في بنية ومحتوى النظام التربوي .

وقد جرت تغييرات كبيرة في السنوات العشر الأخيرة في أساليب البحث التربوي نوجز منها :

* استخدام المنهج التكاملى باستخدام أسلوب الفرق البحثية محل الفردية .

* استخدام الاقتصاديين مناهجهم الاقتصادية لقياس الكلفة والعائد والتحليل المالى لموازنة التعليم وقياس الانتاجية .

- * التطوير فى الوسائل الاحصائية واستخدامها بتوسع فى أدبيات البحث كالحاسبات الآلية .
- * الاهتمام بالبحوث التطبيقية والمرتبطة بتوجيه السياسة التعليمية .
- * زيادة الاهتمام ببحوث تطوير المناهج وتدريب المعلمين .
- * التنسيق بين أجهزة البحث والتخطيط ، والتخطيط التربوى بخاصة .
- * زيادة التعاون الدولى والاقليمى فى مجال اجراء البحوث المشتركة وتبادل نتائجها .
- * الزيادة فى إنشاء المراكز البحثية فى المؤسسات التعليمية المختلفة .

الفصل الرابع

• الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب •

• البحوث والدراسات العالمية والعربية في مجال التدريب •

أولاً : الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية :

إن التدريب الموجه نحو العمل يعد من أبرز الاتجاهات التجديدية في الإعداد والتدريب في أثناء الخدمة خلال السنوات الأخيرة ومن تطبيقات هذه الاتجاهات :

برامج تدريب المعلمين القائمة على الكفاءات

برامج تدريب المعلمين القائمة على الأداء

وقد اتضح من دراسة مسحية استقصائية لأهم برامج الإعداد في الولايات المتحدة أن ٦٠ ٪ من كليات التربية تتبنى برامج الكفاءات التدريسية ، والتي تؤكد أن المعلم لديه الكفاءة في إعداد خطة الدرس أو استخدام طريقة الاستجواب في التدريس أو استخدام التقنيات التربوية ، ولا تقتصر هذه الكفاءات على الجانب المهني وإنما تشمل الجانب الأكاديمي أيضا . وقد اكتسبت هذه الاتجاهات أهمية خاصة حيث اعتبرت أنها :

البرامج التي تحدد الأهداف ، وتبين الكفاءات التعليمية التي على المعلم أن يؤديها وتحدد المعايير التي يتم التقويم على أساسها ، وتضع مسئولية اكتساب الكفاءة وتحقيق الأهداف على المتعلم نفسه .

ولذا قدمت توصية في هذا المجال تتعلق بإعداد وتدريب المعلم :

* بأن تعدل برامج الإعداد بحيث ينمي لديه الاستعداد للنهوض بالمهام الجديدة التي قد يعهد بها إليه نتيجة إنتشار التكنولوجيا التربوية .

* إتخاذ التدابير على كل المستويات للحد من الفوارق الرئيسية . وذلك لأن التدريب المستمر للمعلم يهدف إلى جعله على اتصال دائم بالجامعات الأمريكية سواء للتدريب أو لإكمال الدراسات العليا .

وتقام في الولايات المتحدة الدورات المنظمة والورش التدريبية ودراسات الجماعة واللقاءات . ومن الطرق التي إستخدمت أخيراً : طريقة التدريب ذات المنحنى المتعدد الوسائل Multi - Media Approach والتعليم المصغر والدورات القصيرة .

* اجراء تعديل فى ظروف التدريب بحيث يصبح المعلم قريباً فى المقام الأول ، لا متخصصاً فى نقل المعارف المقررة وذلك بإعطائه دورات متتالية للإلتقان .

أما الجهات المسؤولة عن البرامج التدريبية فى الولايات المتحدة فإن التعليم فيها ذات طابع لا مركزى ، ويشترك عدد كبير من المعلمين فى برامج التدريب أثناء الخدمة ، وبذا فإن الجامعات والكليات واتحادات المعلمين تتعاون فى هذا المجال . وتقدم السلطات المدرسية برامج خاصة لا تتوافر فى الجامعات والكليات ، ولا تقل المؤسسات التربوية المهنية عن الجامعات فى تقديمها الفرص للنمو أثناء الخدمة بما تصدر من كتب ومجلات ونشرات ودراسات وبما تعقده من مؤتمرات وفى بعض الولايات تقوم مجموعة من الباحثين يتبعون معاهد التدريب فى أثناء الخدمة بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية . وتتعين مهمتهم بالتشخيص الميدانى الذى يتم على خطوتين :

الأولى:

التشخيص المكتبي : حيث تتلقى تقارير التوجيه الفني والمشرفين على العملية التعليمية ودراستها وتحديد الظواهر التي في حاجة إلى مزيد من البحث والتي يمكن أن تؤثر في مستوى كفاية العملية التعليمية .

الثانية:

التشخيص الميداني : حيث تجتمع لجنتها لتحديد أساليب وإجراءات أنوات التشخيص ، ثم تقرر زيارة المدارس ومقابلة المعلمين والموجهين وعناصر الإدارة المدرسية والعاملين ذوي العلاقة بالتعليم . ثم تحدد من خلال تلك الإجراءات التشخيصية : نقاط الضعف التي كشف عنها التشخيص الميداني وأسبابها ، ويرفع تقريرها إلى مجموعة الباحثين بمعهد التدريب ، والذين يقومون بدراسة نتائج التشخيص المكتبي والميداني لتحديد الأسباب التي أدت إلى ظهور الثغرات في النظام التربوي واقتراح أساليب العلاج المناسبة ، ويتضمن ذلك بطبيعة الحال : بناء برامج تدريبية يقوم معهد التدريب في أثناء الخدمة بتنفيذها وتقويمها ومتابعة أثارها ونتائجها .

كما أنه هناك أسلوب آخر لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في الحقل التربوي ، وذلك بتصنيف المهام التي يتطلبها العمل توصيفاً دقيقاً ، وبالتالي تصنيف العناصر التي تتوفر لها الكفاية المناسبة لأداء هذه المهام . ومن أمثلة تصنيف العناصر : يعلن معهد التدريب أن هناك برنامج تدريبي يتضمن مقررات ودراسات محددة بمدة محددة لتأهيل وظيفة معينة ، وأن الانتساب للبرنامج اختياري حسب الشروط الواردة ، وعليه فإن النظام

التربوي يلتزم بعدم ترشيح فرد للوظيفة إلا من بين الذين اجتازوا هذا البرنامج .

أما في الاتحاد السوفيتي سابقا ودول أوروبا الشرقية :

فإنه يطلق على مفهوم التدريب : **رفع المؤهلات** ، وذلك بتشجيع العاملين كل خمس سنوات للالتحاق بالبرامج التي تقدمها معاهد خاصة في المواد الدراسية المختلفة ، مع المساعدة في حل مشكلات عامة ، وتحسين مستوى المعلومات ، والإحاطة بأحدث التطورات في مجال التخصص ، وفي طرق التدريس بوجه عام . وتسمى هذه المعاهد « **معاهد تطوير الكفاءة المهنية للمعلم** » وتتولى التدريب عناصر متخصصة في التدريب في معاهد تربويه ، والهدف : تحسين المؤهلات التربوية . ويتولى الإشراف : السلطات المحلية والموجهون .

ويتدرب المعلم المبتدئ بهدف التقدم والتحسين في مادة التخصص وفي الأداء المهني والوظيفي ، ويدرس في خلال عام دراسي برنامجا تعليميا وتدريبيا وأهم أنماط التدريب هنا : الدراسات المسائية ، والدراسات الصيفية ، وينظمها مكتب التدريب ، وكذلك الندوات والمؤتمرات واللقاءات التربوية .

أما أهم عناصر البرنامج فهو : النظام المدرسي ، وأساليب التدريس الفعالة ، وحل المشكلات المدرسية . وتتشابه أفكار أوروبا الشرقية في أساليب وطرق التدريس في أثناء الخدمة .

أما في المملكة المتحدة :

فليدها نظام الدورات المنتظمة التي تستمر لعدة أشهر ، وأكثرها شيوعا : الدورات التنشيطية القصيرة التي تعدها السلطات المركزية التربوية المحلية . كما تنظم الجامعات ومعاهد الاعداد برامج تدريبية أيضا . أما مراكز المعلمين Teacher Centers فهي عامل مساعد في تقديم المساعدة الفعلية لهم من خلال :

اختيار المواد التعليمية وإعدادها ، وإرشادهم الى توظيفها ، وتزويدهم بنماذج من المواد التعليمية ، والإسهام في تطوير طرق التعليم الجديدة وتجريبها قبل التوجه بها الى المعلمين .

ولهذه المراكز القدرة على التركيز على الحاجات الفعلية في محيط الفصل . ولما كان عصرنا يتميز بالتغير السريع المستمر فإن هذه البرامج يمكن وصفها بالدواء الملقى للجسم وحفظه ضد الأمراض ، ويشترط اشتراك المتدربين وفقا لرغبتهم الشخصية ، أى الاتجاه نحو التدريب المنبثق من دافعتهم الذاتية لتحسين الأداء وزيادة القدرة في تنمية قدرات الطلاب . ويتضح هذا الاتجاه لدى الفئات التالية :

* الذين أمضوا فترة طويلة في المهنة .

* الذين لم يحصلوا على فرصة تدريب سابقة .

* الذين انتقلوا الى مدارس من نوع آخر تقتضى مناهجها وإيدولوجياتها التعليمية الإطلاع والإلمام بها والتدريب على أساليب تدريسها .

* الفئات النسائية اللاتي انقطعن عن المهنة بسبب الزواج ثم العودة إليها بعد سنوات .

الدول العربية:

إن ما يطبق فيها حاليا من سياسات وبرامج لإعداد وتدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة يعكس مجموعة من الاتجاهات العامة: فبالرغم من أن هناك قناعة عامة بأهمية المعلم في العملية التربوية وبأهمية الدور الذي يمكن أن يقوم به في تربية وتنمية شخصيات المتعلمين تنمية شاملة متكاملة ، وفي تنمية مجتمعه وتغيير حياته الى الأفضل ، إلا انه هناك عدم رضا في مجال الإعداد والتدريب وذلك للاختلاف في مستويات الإعداد وتعدد جهاتها ومصادرها ، وكذلك الضعف في التعاون والتنسيق بين جهود المؤسسات المسؤولة عن الإعداد والتدريب والإنفصال بين سياسات وبرامج الإعداد قبل الخدمة وأثنائها ، ومن الضعف في برامج ومناهج إمكانات التدريب .

فمن جانب لا يزال الاعداد الأولى للمرحلة الابتدائية (أو الأساس) يتم فيما دون مستوى التعليم الجامعى أو العالى ، اذ يتم في معاهد المعلمين لمدة ٤ - ٥ سنوات بعد شهادة المرحلة المتوسطة ، أو في كليات متوسطة بدراسة سنتين بعد المرحلة الثانوية ، أو معلمى المرحلة الثانية والمتوسطة الذين يعدون في كليات جامعية . كما تختلف الجهة المشرفة على الاعداد قبل الخدمة باختلاف المرحلة التعليمية التي سيدرس فيها المعلم وباختلاف مؤسسة الاعداد ، فمعظم المرحلة الابتدائية أو الأساسية يعدون في معاهد المعلمين أو دور وكليات المعلمين التابعة للجامعة ، فالجهة المشرفة غالبا هي وزارة التربية والتعليم .

أما معلمى المرحلة الثانوية فالجهة المشرفة تكون الجامعة أو وزارة التعليم العالى .

وبالنسبة للتدريب فى أثناء الخدمة على اختلاف الفئات والمراحل ، فالجهة المشرفة هى وزارة التربية وتوابعها من إدارات وأقسام تعليمية فى المحافظات أو البلديات أو المناطق التعليمية . ولكن يفتقد التدريب والاعداد سياسة تربوية محددة المعالم ترسم اتجاهاته وأهدافه العامة وخط سيره والعلاقة التى تربطه بالآخر وتحدد أولياته. وما يزال ينقص الإعداد الأولى والتدريب الترابط والتكامل الحقيقي بين المؤسسات والجهات التى تتولاهما وتشرف عليها . كما ينقص الخبراء المتخصصون فى مجالها والفنيون اللازمون لتشغيل وصيانة الأجهزة المستخدمة والمباني والمرافق والأدوات والتقنيات والمكتبات التربوية المتخصصة التى يتطلبها تجاهها . كما يغلب على المناهج والبرامج والطرق والأساليب فى الاعداد والتدريب ، الطابع النظرى التلقينى ، وضعف الترابط والتكامل فيما بينها ، وضعف الربط بواقع المعلمين والمتدربين وبمشكلات مجتمعهم وحاجاتهم الحاضرة والمستقبلية وبالأدوار والوظائف المتوقعة منهم القيام بها . إضافة الى انه ليس هناك اهتمام كاف الى تنمية القدرة على التفكير السليم وعلى البحث السليم والتعلم الذاتى والتقييم الذاتى لهم ولا الشامل . كما انه ليس هناك بناء وتطوير لمقاييس ومعايير يتم على أساسها اختيار المرشحين للاعداد والتدريب أو تقييم المتدربين ، أو تقييم إجراءات وبرامج وأساليب وأدوات ووسائل التدريب ، كما لا يتوافر مراكز تدريب متخصصة تتوافر فيها كافة الامكانيات اللازمة لعمليات وأنشطة التدريب المختلفة .

الخلاصة :

ان الاتجاهات العالمية المعاصرة تركز على أهم البرامج التي تقوم على الكفاءة والأداء وهي البرامج التي تحدد الأهداف وتبين كفاءة المتدرب التعليمية المؤثرة في أدائه ، وتحدد كذلك المعايير التي يتم التقويم على أساسها ، وتضع مسئولية اكتساب الكفاءة وتحقيق الأهداف على المتعلم نفسه ، وتؤكد هذه الاتجاهات أن الحاجة الى التدريب تنحصر في :

* زيادة الفاعلية والكفاءة .

* تنمية المعلومات وتطويرها وتحديثها .

* التكيف مع الظروف الجديدة المرتبطة ببيئة العمل (مركز العمل) .

* الوضع الوظيفي والمهني للمتعلم .

* تجديد الخبرات وإعادة بنائها .

ثانيا : البحوث والدراسات العالمية والعربية :

تؤكد المؤتمرات العربية والعالمية على الاهتمام بالدورات التدريبية في أثناء الخدمة ، كما تؤكد على أهمية الربط بين الاعداد قبل الخدمة والتطورات والتجديدات التي تتم في بنى وهياكل ومناهج وطرق العمل بالميدان من خلال اقامة قنوات رسمية بين الوزارة ومؤسسات الاعداد لضمان تدريب العاملين ومتابعتهم لتلك التجديدات .

كما ترى التوسع في انفتاح برامج التنمية المهنية على مؤسسات

المجتمع المعنية للاستفادة من امكاناتها فى تيسير أساليب فعالة لتدريب العاملين أثناء الخدمة ، كالجمعيات المهنية ومراكز البحوث ومراكز المعلومات والاستفادة من كفاءاتها ومواردها بالتدريب على الخبرات المتخصصة التى تقع فى مجالها ، واجراء دراسات تقييمية تتبعية لآثر برامج التدريب فى رفع كفاءة وأداء العاملين فى المجالات المعنية ، والنظر فى تطوير برامج التدريب فى ضوء نتائج الدراسات .

ومن بين توصيات مكتب اليونسكو الاقليمى للتربية العربية حول : تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة :

* أن يبذل المكتب الجهود فى مجال تبادل الخبرات والبحوث بين العاملين فى مجال الاعداد والتدريب ونشر التجارب الرائدة بين الدول العربية للاستفادة منها فى تحقيق التكامل بين الاعداد والتدريب .

* دورها فى مساعدة مؤسسات الاعداد والتدريب ماديا وفنيا لبعض البرامج الرائدة .

أما المؤتمر الدولى للتربية - مكتب التربية الدولى - اليونسكو ، فيرى فى تقريره النهائى عام ١٩٨٦ الاهتمام بالتدريب قبل الخدمة ، فالتعيين بدون تدريب أو اعداد ، بسبب الحاجة والنقص فى الموارد البشرية يدعو الى الاهتمام بالتعليم المستمر ، فقد لا تكون الفترات التدريبية كافية ، ولتفادى النقص :

* يمكن اعطاء دروس مسائية فى تدريبهم . أو عمل دورات تدريبية عن

طريق : المراسلة ، أو التلفزيون أو نورات صيفية أو الارشاد بواسطة معلمين متمرسين .

* وأيضا استخدام أساليب المشروعات أكثر من البرامج الدراسية ، ويتمثل ذلك بالمدارس الصيفية والتعليم عن بعد .

* هناك حاجة الى نوعية القائمين على التدريب ومؤهلاتهم وكفائتهم فى تصميم النظم والادارة .

* وينبغى بالتالى ربط تعليم المعلم بالبحوث حيث يوفر أساسا علميا سليما للتكيف مع الأوضاع الجديدة ، وتشجيع تطبيق نتائج البحوث الميدانية .

* ولانجاح مشاريع التدريب فى أثناء الخدمة وبخاصة ما ارتبط منها بمراكز التدريب لابد من توافر الخصائص التالية :

* توفير دعم برامج التدريب من جانب فرق من العلماء والمربين وخبراء تطوير المناهج والمعلمين نوى الخبرات .

* توجيه البرامج للتنفيذ فى المدارس وليس على أساس ميثاق جامعى .

* اهمال الجانب أو الطريقة الجزئية ، لصالح تصميم متماسك يشمل تسلسلا من التدريب والتجريب والتبنى الاستحدث والتتفيذ الواعى على نطاق موسع .

* اهتمام البرامج بخلق مناخات صالحة لخلق مناهج وطنية رئيسية .

ان النظرة الى التدريب فى أثناء الخدمة باعتباره جزء من كل عملية متكاملة ، تؤكد استمرارية التدريب والنمو المهنى وتحسين ما يعلم ، وتهيئة فرص التعلم من خلال مفهوم التربية المستديمة ، الأمر الذى يؤكد ضرورة جعل التدريب ملبياً لاحتياجات الدارسين والعاملين فى القطاعات المختلفة ، فإذا كان التدريب أحد الاولويات الهامة فى التطوير والانماء التربوى مع ضمان تكامل وربط التدريب قبل الخدمة ، ونهج منهج استحدثاى باستخدام اسلوب مراكز التدريب متعددة الاغراض ، فيكون قد تحقق مجتمع التعلم والتربية مدى الحياة .

وفى تقرير استراتيجية تطوير التربية فى البلاد العربية ، من خلال الحلقة الدراسية - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم :

يرى ان تطور المناهج وتفسيرها وترجمتها الى واقع فى النشاط التربوى وتطوير الطرائق والاساليب التعليمية وأساليب التقويم يعتمد على التربويين وعلى كفاياتهم ووعيمهم بمهامهم وخلصهم فى أدائها ، وبالتالي فان استراتيجية تطوير التربية العربية تعتمد عليهم بانهم ركن أساسى من أركان تحقيقها . وان هناك اعتبارات أساسية تدعو الى مراجعة أساليب اعداد المعلمين والقائمين على التربية وتدريبهم أثناء الخدمة ، وبالتالي تطوير مهامهم وجعلها بعدا رئيسيا من أبعاد الاستراتيجية المعتمدة لها ، كما يصدق القول على فئات المختصين بالتربية وعلومها أو العاملين فى ميادينها ممن سيشتركون فى تطوير أنظمة التربية العربية .

كما يلاحظ التقرير ان هناك نقصا ملحوظا فى الاعداد وظروف العمل ،

وتتميزه بالجمود والتقليدية ، وتقيد حرية المعلم فى المبادرة والتجديد . ولذلك يؤكد هنا حسن الاختيار ووضع البرامج الوافية للاعداد من تكوين مؤسسات ومعاهد موزعة فى مناطق مختلفة وجعلها مراكز اشعاع ومنطلقا للتجديد . كذلك ينبغي استثمار مبدأ التربية المستديمة كاستجابة لحقيقة التغير فى تطوير مهمات المعلمين وتطور المعرفة العلمية والتربية . كما انه لا بد من النظر فى الاعداد الى مطالب المستقبل وتطوراته ، والوعى بالتحديات المرتقبة والتغيرات الخطيرة التى ستحصل فى نهاية هذا القرن والقرن القادم فى مناحى الحياة القومية والاقتصادية والتقنية والعلمية سواء فى العالم أو الوطن العربى .

وأن تكون برامج التدريب نماذج صالحة للتجديد التربوى والاعداد للمهنة فى جميع المراحل على المستوى الجامعى عن طريق تطوير كليات التربية فى برامجها وتتوسع فى مهامها فتشمل الاعداد لمختلف المراحل . كما يستوجب الاعتناء بالبحوث التربوية وتنمية مجالاتها وممارسة وتجريب وتطبيق نتائجها .

وأیضا علينا بان نولى عناية خاصة بتكوين هيئات تدريسية تتميز بالكفاءة وبخاصة لمعاهد الاعداد والكليات يسهمون فى تطوير برامج الاعداد والتدريب باتجاهاتها الحديثة وفى قيادة الحركة التربوية وتكوين فكر عربى متميز .

ويمكن ايجاز آراء ونتائج وتوصيات المؤتمرات والندوات فيما يلى :

* أن الإعداد والتدريب وتطوير مهمات التربية والمجتمع ركن أساسى

- لتجديد التربية العربية ، ويعد رئيسى من أبعاد الاستراتيجية المعتمدة لها .
- * الاعتماد على اتجاهات التجديد وعلى مبدأ التربية المستديمة .
 - * جعل التدريب موصول بالاعداد .
 - * اعادة النظر فى برامج الاعداد على أن تصبح فى مستوى التعليم العالى .
 - * ربط مؤسسات الاعداد بالجامعات والمجتمع وتوثيق الصلات ببعضها .
 - * تجديد الاعداد وبرامج التدريب ، ينبغى أن تؤدى الى الارتفاع بكفاءة الدارسين المهنية والاضطلاع بالمهام الاجتماعية والقومية والارتفاع بمستوى المهنة وبما يؤدى الى كفاية الأنظمة التربوية وزيادة جودها وتخفيض كلفتها .
 - فالدراسات والبحوث فى الواقع تؤكد على جانبين هامين :
 - * حاجة الأفراد الى التدريب أولا .
 - * وضرورة العناية بالاحتياجات الأساسية والمبادئ الرئيسية عند التدريب ثانيا .

الفصل الخامس

الأسس العلمية التي تبنى عليها البرامج التدريبية

* التخطيط

* الأهداف

* المحتوى

* العناصر المشتركة

الأسس العلمية التي تبني عليها البرامج التدريبية :

بالرغم من اختلاف البرامج التدريبية من حيث طبيعتها وأنواعها وأساليبها ووسائلها تبعا لاختلاف الاحتياجات التي تخطط البرامج على أساسها ، واختلاف نوعيات وكفاءات المتدربين المشاركين فيها وطبيعة تخصصاتهم ، ومدى توافر الامكانيات البشرية والمادية اللازمة لتنفيذها ، فإن هناك أسسا ومواصفات عامة ومطالب مشتركة تصلح للقيام بتقويم أى برنامج تدريبي والحكم عليه فى ضوءها . ويمكن الوقوف على بعض الأسس والمبادئ الرئيسية التي تقوم عليها البرامج التدريبية فيما يلى :

١ - التخطيط للتدريب :

ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية وتقديرها ، الأساس الأول فى مجال التخطيط للتدريب ، فالاحتياجات هى المؤشر الحقيقى الذى يوجه التدريب إتجاهها سليما بطرق ووسائل علمية محددة من خلال دراسات مسحية تحليلية تتناول جوانب رئيسية متكاملة كالنظام التعليمى ومعرفة أهدافه وموارده ، وتحليل مضمونه ومحتواه ، وتحليل الأداء الفعلى للعاملين للوقوف على المهارات والمعارف المطلوب تنميتها لديهم .

وفى ضوء هذه الاحتياجات يتحدد محتوى برامج التدريب المتصلة بمشكلات المتدرب الميدانية وباحتياجات العاملين وما قد يعترضهم من صعوبات ليكون هذا المحتوى مثالا للواقع العملى .

ويمكن حصر أهم الاحتياجات فى برامج التدريب عن طريق :

* الاحتياجات المهنية والعلمية والثقافية .

* واحتياجات الدارسين ، ومراكز العمل ومشاكله واحتياجات ومطالب المجتمع .

* مشاركة المتدربين فى تشخيص الأداء الميدانى للتعرف على الاحتياجات التدريبية ، فالادراك بأن هذه المشاركة فى تخطيط برامجهم يزيد من خبراتهم وتحسين مهارتهم . والقيادة هنا مسؤولة عن تشجيعهم وتوجيههم نحو وضع برامج التحسين وتنفيذها . فالتأكد من وجود نوع من الاجماع المناسب على الاحتياجات المراد تحديدها والكشف عنها ضرورى من أجل العمل على الصياغة مستقبلا لبرامج التدريب .

* كما انه من الضرورى احتساب المتطلبات أو الاحتياجات جزء من الاعداد المبدئى أو التدريب فى أثناء الخدمة .

* تحديد جهاز أو تنظيم يمكنه ابراز الاحتياجات التدريبية ، وكذلك إيجاد مصادر متعدد للتشاور مثل : لجان التطوير والتدريب ، أجهزة التخطيط ، إدارات الاعداد والتدريب الكليات ، مراكز البحوث ، شبكات التجديد .

ان الاحتياجات تعكس الاسبقيات التى تبرز عن تغييرات تطويرية معنية واندخال المستحدثات ، فالبطيء فى مؤسسات الاعداد وفى تبنى المستحدثات واضح ، بينما التدريب أثناء الخدمة يسير فى تعامله مع الأفكار والوسائل الجديدة .

٢- أهداف البرنامج :

وهي لب العملية ، وتتبع هذه الأهداف من موضوع البرنامج ونوعية المشاركين فيه ، ويتطلب أن تكون الأهداف ذات صلة بأهداف المجتمع ، ونظام العمل وخطته واحتياجاته ، كما يتطلب أن تتصف بالشمولية بحيث تؤدي إلى تزويد الفرد بالمعلومات الأساسية والمهارات والاتجاهات الإيجابية في ميدان التخصص والنمو المهني .

٣- محتوى البرنامج :

في ضوء الدراسات والاستطلاع والأهداف يبنى البرنامج ، وكذلك استنادا إلى حاجات النظام الذي يشارك فيه المتدربون ، ويمكن تصنيف هذه الحاجات إلى ثلاث مجموعات :-

(أ) تقييم التطورات التقنية وأهميتها .

(ب) تطبيق التجارب .

(ج) تشجيع الابداع في محتوى وطرق التنظيم .

وفي ضوء الاتجاهات المعاصرة هناك جوانب هامة لابد من مراعاتها عند تحديد المحتوى :

- الموضوعات تكون في مستوى المتدربين - مساهمة المتدربين في تحديدها .

- تزودهم بمعلومات ومهارات واتجاهات جديدة في ميدان العمل .

- وجود الجوانب العملية والممارسات الميدانية فى المحتوى اضافة على الأساليب النظرية .

- الاستفادة من المستحدثات العملية فى تناول المحتوى والانشطة ، اطلاع المشاركين على كل جديد فى الميدان .

- اعداد كتيبات أو مذكرات فى مجالات موضوعات التدريب بمستوى ممتاز اعداداً واخراجاً .

٤ - العناصر المشتركة : المدربين والمتدربون :

ويتطلب ذلك تحديد نوعية المدربين الذين يحتاجهم البرنامج ، كما ان اختيار المتدربين ذا اهمية خاصة فى ضوء الاحتياجات الحقيقية والواقعية لهم فى ضوء حاجة الميدان ، مع مراعاة تقارب فئات المشاركين من حيث الأعمار والمؤهلات والاقدمية فى العمل ، ولذا كان لابد من اختيار دقيق للمحاضرين والمدربين بما يتصفون بالخبرة الميدانية المستنيرة والمستوى الأكاديمي المناسب ،

الخلاصة :

يمكن تقصى الاحتياجات التدريبية للفئات المختلفة والحصول عليها بالأساليب التالية :-

- * جمع البيانات الاحصائية .
- * جمع المعلومات الخاصة بالموضوع .
- * تشخيص الميدان من خلال معايير كفايات مهنية .

- * التقارير الفترية والسنوية التي تصدرها جهات الاختصاص .
 - * قياس الاداء الحالى الممارس ومقارنته بمستويات الاداء المنشودة .
 - * نتائج التقويم الذاتى لنوى العلاقة .
 - * آراء مقترحات أهل الخبرة والمشورة عن طريق :
 - (أ) مقابلات فردية وجماعية للعاملين فى الميدان والمهتمين بأمور العمل .
 - (ب) زيارات متابعة تنفيذ العمل .
 - (جـ) تطبيق استبانات حول البرامج التدريبية المقترحة .
 - (د) بحوث اجرائية ميدانية أثناء البرامج التدريبية .
 - (هـ) التقييم العام لدى تحقيق أهداف السياسة الخاصة بالعمل لخطتها الموضوعية .
 - (و) استقصاء الآراء .
- وهذه الخطوات تخدم أهداف التدريب فى تصحيح مسار العمل الميدانى وتطويره .

الفصل السادس

التقويم المناسب للتدريب :-

**** معنى التقويم**

**** المتابعة الميدانية للمتدربين**

**** أفضل أساليب المتابعة الميدانية لهم :**

* إجراءات الاستبانة .

* المقابــــــــــــــــلات .

* الاجتماعــــــــــــــــات .

* الزيــــــــــــــــارات .

* الدراسات والبحوث .

* تجربة مجموعتيــــــــن .

* عمل اختبارات قبلية وبعديــــــــة لهم .

**** أدوات المتابعة الميدانية .**

التقويم المناسب للتدريب

كيف يتم تقويم المتدربين ؟

أولاً : معنى التقويم والغرض منه :

التقويم هو اصدار حكم على قيمة الاشياء أو الأشخاص أو الموضعات ، وهو بهذا المعنى يتضمن استخدام المعايير أو المستويات أو المحكات لتقدير هذه القيمة . والتقويم يتعدى نطاق الاختبار والقياس اللذين يعطيان قياسات كمية ، بينما التقويم يرشد نحو الأحكام الكيفية ، أى أن التقويم لا يقف عند النتيجة العديدة وإنما يتعدى ذلك إلى ملاحظة تقدم المتعلم خلال فترة زمنية محددة .

ان عملية التقويم تشتمل على جانبين رئيسيين هما : الشخصى والعلاج . وقوام هذه الفكرة هو ان الفرد يميل نحو تقويم الذات واداء الآخرين . وهو فى هذا الشأن يشخص ويصدر قرارات قد يكون لها دور فى تعديل الاداء وتغيير فى العلاقات والتفاعلات ، كما أن أى فرد حينما يخطط لعمل ما أو يفكر فى إجراء اتصالات معينة مع آخرين يبدأ أولاً فى التحليل والدراسة التمهيديّة ثم يبدأ مرحلة التنفيذ ، ومن خلال هاتين المرحلتين يجرى عمليات مراجعة مرحلة نهائية بقصد تبين مدى الاتفاق بين ما قام به من اجراءات وما حدده من الأهداف بداية . وفى النهاية يصل إلى قرار بشأن مدى نجاحه أو فشله فيما قام به من اجراءات ومدى نجاحه فى

التفكير فى إتجاه معين وتحديد الأخطاء التى وقع فيها والتى كانت مسئولة عن عدم بلوغ أهدافه ، فالتقويم إذن هو اصدار حكم على مدى تحقيق ويلوغ الأحداث المنشودة ويتضمن ذلك دراسة الآثار التى تحدثها بعض العوامل والظروف فى تيسير الوصول إلى تلك الأهداف أو تعطيله ، والتقويم يستخدم كوسيلة لضمان الجودة العملية فى كل دورة تدريبية مما يجعل نتائجها مماثلة فى جودة نتائج الدورات السابقة أو قد تفوقها ، فهو إذن عملية منظمة لتجميع أدلة لتحديد حدوث تغييرات فى المتعلم من جهة ، وتحديد كمية درجة هذا التغيير فى كل فرد متعلم من جهة أخرى . أى أنه عليه حكم على قيمة نتائج أو مخرجات علمية أو برنامج ، إذ أنه لا بد أن يجمع معلومات وبيانات عن الجوانب الأساسية لواقع البرنامج المراد تقويمه وذلك وفق أساليب ومناهج مختاره لجمع هذه البيانات التى لا بد من تناولها بالتصنيف والتحليل فى ضوء معايير معينة .

كما انه عملية علمية تعتمد كلياً على الاهداف المحددة للعمل ، ومن ثم فإن المجتمع وأولياء الأمور والمعلم والمتعلم والمستويات الادارية لكل منها أهدافه ، والجميع يحتاج دائماً إلى تعرف طبيعة ما يجرى من الجهود واتجاهاتها ونواحي القوة والضعف فيها تمهيدا للعلاج قبل أن يستفحل المرض .

وهو يعتبر وسيلة لمعرفة الأدلة اللازمة لتحسين العمل ، ووسيلة علمية لجمع البيانات والبدائل المطلوبة لتحديد مستوى التعلم وفعاليتها ، ثم إنه نظام لضبط كيفية التعلم ، فمن طريقه يمكن تحديد مدى كفاءة العمل فى المراحل المختلفة ، فإذا ثبت أى قصور فى العمل ينظر إلى التغيرات التى يمكن ادخالها لتحسين تلك العملية قبل فوات الأوان .

أما فى العملية التربوية ، فيعتبر كأداة مستخدمة للتأكد من كفاءة الإجراءات البديلة فى تحقيق بعض الغايات التعليمية . ومن ناحية أخرى يمكن أن يلعب دورا هاما وفعالا فى توفير كل المعلومات التى يحتاجها المعلم لاتخاذ القرارات اللازمة بالنسبة للمتعلمين . فهو نظام تغذية راجعه يحدد فاعلية التعليم فى كل مرحلة من مراحلها ويصحح مسارها نحو الأهداف المرجوه . وهو أيضا أداة فى البحث والتطبيق التربوى للتحقيق من فاعلية البدائل المتاحة التى تساعد على تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية .

فالتقويم عملية شاملة تستهدف تشخيص الواقع المراد تقويمه للتعرف على نقاط الضعف والتخطيط لمعالجها ، ونقاط القوة لتعزيزها والتأكد عليها ، كما يكشف العوامل المؤثرة سلبا للعمل على تفاديها ، وإيجابيا للعمل على زيادة فاعليتها والتنسيق بينها . فنحن يمكننا التعرف على النواحي التى تحتاج إلى التحسين والتطوير بوسيلة التقويم الذى يلزم سير الخطة ، حيث أن نتيجة التقويم هى التى تحدد الخطط التى تقوم برسمها وتنفيذها . فالتقويم جزء لا يتجزأ من التخطيط الذى يعمل على تحسين العمل ، إذ أنه يعنى بتحليل الموقف ومعرفة الأسباب والمؤثرات التى تكمن وراء هذا الموقف حتى يمكن إتخاذ خطوات إيجابية للتحسين والتطوير .

هناك حقيقة لابد من ادراكها عند القيام بعملية التقويم ، وهى أننا لا نقيس أو نقوم المتعلم ، وإنما نقيس ونقوم صفاته ومميزاته ، مثل : قدراته اللغوية ، درجة استيعابه للمادة العلمية ، درجة استعدادة العقلى .

ثانيا : المتابعة الميدانية للمتعلمين :-

لما كان التدريب يؤدي الى تحسين الأداء المتدرب وتنميته ، فإن

التغييرات التي تطرأ على نموه تصبح من الدلائل على مدى التحسين في البرنامج التدريبي ، والحكم الصحيح على نجاح البرنامج التدريبي ينحصر في مدى نقل ما تعلمه المتدرب من معلومات والتفاعل معها إلى مرحلة التطبيق الفعلي في الميدان . ولذا فإن هذا البرنامج ينبغي أن يحدد أسلوب المتابعة مسبقا ، ويطلع المتدربين عليه بما يؤدي إلى تنمية قدرتهم وتصحيح مواقفهم ودفعهم لتبني مبدأ التربية المستمرة . فعملية المتابعة تسهم في التأكد من فاعلية التدريب والحكم على مدى صلاحية البرنامج التدريبي واكتشاف نواحي الضعف فيه ، كما يمكن قياس النجاح فيه أثناء الخدمة من خلال جانبيين هامين :

- الحكم الصادر من المشاركين أنفسهم

- قياس أثر البرنامج على سلوك المتدربين

فالمتابعة عملية مكاملة ومصاحبة ومطورة للعملية التدريبية ، وشاملة ومستمرة وملزمة وموضوعية تهدف الوقوف على مدى بلوغ البرنامج التدريبي لأهدافه ، وإبراز نقاط القوة والضعف فيه ، واقتراح الوسائل الفعالة لتطويره وتصحيح مساره . وهي من أهم الوسائل المستخدمة في تحديد التغييرات التي تطرأ على النمو في مواقع العمل لمعرفة النجاح في العمل بعد الدورة ومدى الاستفادة منها ، لأن تقويم أي نظام ككل يبقى بدون إجابته حتى نتاج إنتاج النظام كله ، إذ أن نتائجها تساعد على تحليل مدى فاعلية الاستراتيجيات التي استخدمت في العملية التدريبية .

فالمتابعة عملية لمراقبة تنفيذ خطة التدريب ، وتهدف إلى التوجيه والتعاون وحسن الافادة من الخبرات النافعة وتبادلها لرفع مستوى الخدمة العملية ورفع كفاية القائمين عليها . كما أنها تهدف إلى تجميع البيانات والمؤشرات والاحصائيات اللازمة التي تعتبر أساسا لعملية التقويم ، إذ أن التقويم والمتابعة عنصران مقترنان ببعضهما ، حيث أنه في ضوء تلك المؤشرات والبيانات التي يتم تجميعها من خلال عملية المتابعة تتم عملية التقويم .

وفي الحقيقة أن مرحلة مابعد التنفيذ وعودة المتدربين وممارستهم لعملهم ذات أهمية للوقوف على أثر التدريب والتعرف على الفوائد التي تحققت لهم واثره على الدارسين ، أى تقصى الآثار التي تركها البرنامج التدريبي في سلوك المتدربين واتجاهاتهم ومهاراتهم ، لا سيما وأن مهمة التدريب لا تنتهى بانتهاء تنفيذ البرنامج ، بل تمتد إلى حيث يتابع المتدرب فى ميدان عمله للوقوف على أثر البرنامج فى شخصه وفى الارتفاع بمستوى الأداء حيث يسهم الاداريون والمشرفون والأساتذة فى هذا المجال .

أفضل أساليب المتابعة الميدانية للمتدربين :

لم يعد المتدرب فى أثناء الخدمة قاصرا على مجرد العمل على تأهيل من دخل المهنة بون اعداد مسبق ، ولم يعد مجرد حل طارئ لمشكلة طارئة ، كما لم يعد مجرد برامج تصحيحية تهدف إلى معالجة عيب اعداد سابق ، بل أصبح جزءا من عملية متكاملة تستهدف تنمية المتدرب مهنيا وعلميا وثقافيا تبدأ منذ اعداده قبل الخدمة وتستند إليها ثم تواصل بعدها طوال

حياته ، الأمر الذى يتطلب من المتدرب أن يعمل على النمو ذاتياً بما يجعله قادراً على مواصلة التعليم وتطوير مهارته واستثمارها بما يفيد ذاته ومجتمعه ، كما يتطلب من برامجه أن تستهدف الارتفاع بمستوى وكفاية المتدرب بالشكل الذى يضمن تحقيق الأهداف العامة ورفع مستوى الأداء ، والتماس أثر ذلك فى مستوى العاملين ، ان أى برنامج تدريبى لابد وأن يحقق لدى المتدربين بعض التقدم أو اتقان مهارة ، سواء يدوية أو فى استعمال الوسائل التعليمية أو التعرف على طريقه جديدة فى الأداء ، أو اكتساب بعض مهارات تقييم البرامج ، أو التعاون فى تنظيم مشروع ، وغير ذلك من الجوانب العلمية والثقافية الأخرى .

وتنشئ كثير من الدول إدارات خاصة للمتابعة والتقييم تكون مهمتها وضع الاختبارات والمقاييس وإعداد القوى العاملة من خبراء فى التقييم إلى مشرفين وعاملين ليكونوا عدتها ووسائلها فى تكوين صورة علمية دائمة لما يجرى فى الميدان ، وتشخيص نواحي قوته وضعفه واقتراح وسائل تحسينه والارتفاع الدائم لمستواه . ان دراسة أى موضوع أو التخطيط لى عمل ، لابد وأن تكون هناك متابعة له حتى يتم على الوجه الأكمل ، ونكون أكثر اطمئناناً على حسن سير العمل ومدى مطابقته لما خطط ونفذ له .

وتتعدد أساليب المتابعة حسب طبيعة البرنامج التدريبى وظروفه والبيئة التى ينفذ فيها وموضوعات الدراسة وفتات ومستويات المتدربين والامكانيات المتاحة وقدرات المدربين والأهداف المطلوب تحقيقها والعناصر المطلوب قياسها ، ومكان وزمان التنفيذ .

ويمكن أن تتم المتابعة بالطرق والوسائل الآتية :-

١ - اجراء استبانات تكشف عن مدى الاستفادة من الدورات
وأثرها على وضع المتدربين وعملهم :

لما كان التدريب يهدف إلى تلبية احتياجات ومتطلبات نمو المتدربين
الذين هم مدخلات العملية التدريبية ، فإنهم يستحقون أن يكونوا أول فئة
تشارك بصورة ديمقراطية فى تقويم الدورة أو البرنامج التدريبى وذلك عن
طريق أو خلال استبانة واضحة البنود .

والاستبانة أو الاستفتاء عبارة عن عدد معين من الأسئلة تشير إلى
حقائق أو ما يتعلق بالرأى يقوم المتدرب بالاجابة عليها ، ويمكن استخدامه
فى المجالات التالية :

* جمع بيانات عن العوامل المؤثرة فى العملية التدريبية مباشرة .

* وسيلة كتابية فى تقويم مدى تحقيق الأهداف التدريبية .

* توفير بيانات لازمة مرتبطة بتخطيط التدريب .

والأسئلة التى يحتوئها الاستفتاء تتوقف صياغتها ونوعها على النشاط
المراد قياسه . كما يتوقف نجاحه على مهارة وخبرة القائمين بتصميمه .
كما انه من الضرورة تغطيه الاستفتاء لجميع جوانب البرنامج التدريبى من
حيث الأهداف ، الموضوعات اساليب التدريب ، أساليب تقويم المتدربين
واختيار مكان التدريب وتوقيته ومواعيده وتعتبر نتائج استطلاع الرأى
للدارسين فى نهاية البرنامج من أهم أساليب الحكم على اداء مقدرة

المدرسين ، كما أن المؤشرات التي تتجمع نتيجة هذا الاستفتاء تعتبر كمعيار يعتمد عليه تقويم المدرسين فى برنامج تدريبي محدد . ويمكن إيجاز هذه المعايير فيما يلى :

* التحضير الجيد للموضوع الذى يقدمه ، الامام التام بالمادة العلمية المتعلقة به .

* الخطة السليمة لتقديم الموضوع التدريبي .

* الدراسة التامة بأساليب التدريب الحديثة ، والاستخدام السليم للوسائل والتقنيات ، والاختيار الموفق لها لتلائم الموضوع المقدم .

* العلاقات الانسانية واسلوب التعامل مع المدرسين .

* القدرة التامة على التصميم السليم للاختبارات مع الدراية التامة بأسلوب تحليل وتقويم نتائجها .

* تأثير المظهر الشخصى والسلوك العام الذى يجعل منه قدوة حسنة للمدرسين ، إذ أن ذلك ينعكس عليهم ويتطبعون بها ، وبخاصة العاملين الجدد .

والآن يمكن التعريف بكيفية بناء الاستبانات فى مجال تقويم ومتابعة النورات ، حيث يتم بالمراحل التالية :

- المرحلة الاولى .

وتبدأ بتحديد المشكلة بدقة .

- المرحلة الثانية :

ويتم فيها تحديد الأصل الموجه إليه الاستبانة ، وتحديد طبيعته ومواصفات عينه كماً وكيفاً . والأصل : هو الأفراد المشتركين فى العملية التدريبية ، ويضم المتدربين ، المدربين ، وهم عناصر النظام المنفذين أو القائمين بتنفيذ العمليات .

- المرحلة الثالثة :

اختيار أسئلة مفتوحة توجه إلى فئات يعتمد على تعاونهم فى اكتشاف الاختلافات والبيانات المختلفة فى الاجابات فى جميع المجالات التى يراد تقويمها .

- المرحلة الرابعة :

وبعد الحصول على معطيات اجابات الأسئلة يمكن صياغتها بحيث تتناول جوانب البرنامج التدريبى بما يمكن أن يوفر كل سؤال معلومات واضحة تلقى الضوء على أكثر الجوانب التى يراد تقويمها وللأسئلة أو البنود عدة أنماط تتحدد صورها تبعاً لطبيعة المشكلة أو الهدف المطلوب بلوغه .

٢- المقابلات والملاحظات :

تعتبر المقابلة استفتاء شفهي يوجه المقابل من خلالها مجموعة من الأسئلة لأفراد يرغب فى الحصول منهم على معلومات معينة . وهى أكثر ما تستخدم فى المواقف العملية ، كما هو الحال عند المحامى أو الطبيب ، وفى لجان القبول بالمعاهد والجامعات وفى عملية اختيار الموظفين والعمال . فعن طريقها يحصل الباحث على معلومات دقيقة وواقعية وذلك

لتواجهه بنفسه عند الملاحظة واستقاء المعلومات دون حاجة إلى النقل من الغير ، كما انها تعطى الحرية للشخص المراد مقابلته فى ابداء ما لديه من أفكار وآراء ومبادئ باسهاب وتفصيل وشرح ، وللمقابلة أنواع أكثرها شيوعا :

- مقابلات موجهة :

وتصاغ الاسئلة فيها فى قائمة محددة يطلق عليها اسم استمارة ، وعلى المقابل أن يوجه أسئلته بنفس الترتيب والصياغة التى عليها ، إذا أنه مطلوب منه عدم تكرار السؤال أو الانحراف عن الترتيب . والمقابلات الموجهة تكون عملية بدرجة أكثر من طبيعتها ، لان الطريقة المقننة توفر تحكما يسمح بتكوين تعميمات علمية ، إذ ان تجميع بيانات كمية ومقارنة من جميع الأفراد يؤدى إلى الصلابة وعدم المرونة فى إجراءات البحث التى قد تمنع الباحث من المحاوره بالعمق الكافى ، الأمر الذى يجعل الباحث فى أن يتحلى بالقدرة وتملك مهارات شخصية . وتستخدم هذه الطريقة فى التعرف على آراء الأفراد فى السياسة التعليمية واتجاهات المعلمين نحو النظم التعليمية والتربوية .

- مقابلات غير موجهة :

وتستخدم فى تذكير المقابل بالمجالات التى يلزم تغطيتها ، ففى بعض الأحيان يشجع الافراد للتعبير عن أفكارهم بحرية ، وأحيانا يتم الحصول على المعلومات بطريقة عرضية لا يعرف المقابل أنه هو المطلوب فى اعطاء المعلومات ، وبالتالي فإنه لن يدلى بإجابات مزورة وغير صحيحة . ويكثر

استخدامها فى مرحلة البحوث الاستطلاعية عندما يكون الباحث غير متأكد من الأسئلة التى ينبغى توجيهها أو كيفية التوجيه ، كما أنها قد توفر تبصراً بالدوافع الانسانية والتفاعلات الاجتماعية التى تمكن من وضع فروض مفيدة .

ويحتاج المقابل فى هذا النوع من المقابلات بالاضافة إلى المهارات الشخصية إلى وجوب معرفته بدرجة كافية من العمق بالبحث الذى تجرى بشأنه المقابلة حتى يمكن من اتخاذ قرارات والوصول إلى بعض الأحكام ، إلى جانب ما يحتاجه الباحث من الدراية الكاملة لطرق واجراءات المقابلة الموجهة وغير الموجهة ، فقد يحتاج إلى استخدام كليهما اثناء البحث ، وعلى العموم يمكن التوفيق بين هذين النمطين بحيث يسمح فيه للمقابل بالحرية فى استخدام اسئلة بديلة تبعاً لحكمة بانها تناسب مستجيباً معيناً لاسئلة معينة .

٣- الاجتماعات:

وتعتبر من الامور الهامة نظراً لوجود الاختلافات والفروق بين الافراد وعادة فى أكثر الامور . ويمكن عن طريقها تبادل الافكار والآراء وتقديم المقترحات بحيث يمكن الاستفادة الجميع منها ، باضافة معلومات ومعارف فى مجال تخصص كل منهم تساعد فى الاسهام فى نهضة المجتمع وذلك فى محاولة للوصول إلى الأهداف المراد بلوغها للارتقاء بالعمل . فالاجتماعات اذن صورة حية للمشاركة الايجابية تقوى العمل الجماعى وتشجعه ، كما انها تتيح الفرصة للقيام بذلك العمل والخدمات العلمية .

وتعقد عادة حلقات المناقشة من خلال الاجتماعات السورية فى
الاقسام أو فى صورة مجموعات صغيرة لبدء الرأى وأثارة المشكلات
الواقعية فى محاولة لايجاد الحلول لها .

وهى تعد من أهم الأساليب المتبعة فى متابعة المتدربين التى تجرى من
خلال : عمل لقاءات منفردة مع المتدربين والقيام بزيارات لمختلف الأقسام
للمناقشة فيما يعترض العمل من مشكلات والبحث فى كيفية التغلب عليها .

٤ - الزيارات : (يرجع إلى الفصل الثالث)

٥ - الدراسات والبحوث : (يرجع إلى الفصل الثالث)

٦ - تجربة مجموعتين : أحدهما ضابطة والأخرى تجريبية :

تستخدم عادة أساليب احصائية للمقارنة بين عينتين مستقلتين ، ويسمى
التصميم الخاص بالبحوث والتجارب التى تستخدم هذه الأنواع من
الاختبارات الاحصائية عادة : بتصميم المجموعتين الضابطة والتجريبية ،
حيث تختار عيتان بصورة عشوائية ، وتخضع التجريبية لظروف تختلف عن
ظروف العينة الضابطة ، ثم تطبق إحدى أدوات القياس كالاختبار أو
الاستبيان على كليهما . ثم تتم المقارنة بين درجات العينتين باستخدام
أحدى الطرق الاحصائية اللامعملية الخاصة بهذا النوع من تصاميم
البحوث .

ويقصد بالعينة التجريبية : موقف يختلف فى الظروف المحيطة بأحدى
العينتين ، مثلا :-

- تكون أحدها تمثل طلبة مدرسة في فصل معين ، والأخرى فصل آخر في نفس المدرسة .

أو : قد تمثل أبناء الريف والأخرى تمثل أبناء المدينة .

فالعينة هي جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة ، يختارها الباحث بدلا من اجراء الدراسة على جميع أفراد المجتمع ، وذلك لأسباب اقتصادية وعلمية ، حيث لايمكن للباحث أن يجرى دراسته على المجتمع ككل وخاصة إذا كان واسعا ، إذ سيكلفه ذلك من الوقت والجهد والمال مالا طاقة له به .

والعينة أنواع ، ويتحدد نوعها حسب : الطريقة . أو الاسلوب الذي يتم بواسطته اختيارها من المجتمع . فهناك العينة العشوائية البسيطة ، والعينة الطبقية ويتم سحبها من المجتمع بعد تقسيمه إلى مجموعات متجانسه ، حيث يتألف كل مجموعة منها من عدد أفراد المجتمع ذي الخصائص والصفات المتشابهة ، وهي تستخدم لضمان تمثيل المجتمع في العينة .

ان استخدام عدة عينات مستقلة واخضاعها لمواقف تجريبية هي من التصميمات الشائعة في البحوث التربوية ، كما أن تطبيق الاستبانات على مجموعة من العينات المختلفة لغرض التعرف على آراء وأفكار واتجاهات أفرادها بشأن العديد من القضايا والمتغيرات ، يتميز في الدراسات والبحوث الاجتماعية .

والباحثون في معظم هذه الدراسات والبحوث يطلبون المحاولة في التعرف على طبيعة الفروق الموجودة بين هذه العينات لاجل التوصل إلى شتى الاستنتاجات ، واجراء العديد من الدراسات اللاحقة لاستكمال الصورة حول المتغيرات موضوع الدراسة .

فما هو المتغير ؟

هو صفة أو خاصية من خواص شيء أو شخص ، وله أكثر من قيمة واحدة فى الظروف والاقواق المختلفة ، كالعمر والجنس واللون والوزن والطول ، فهو صفة تميز الاشياء وتتنوع المتغيرات ومستوياتها ، بحسب طبيعة البحث وأهدافه . ومن أمثلتها التى تتم دراستها فى البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية : التحصيل والذكاء ، طرق التدريس ، الطموح ، الاختيار الدراسى ، المهن والاتجاه ومن أنواع المتغيرات :

* المتغير المستقل : وهو الذى يؤثر أو يسيطر عليه الباحث عادة فى التجارب التربوية والنفسية والاجتماعية ، للتعرف على تأثيراته فى المتغير التابع .

* المتغير التابع : وهو الذى يقع عليه التأثير من المتغير المستقل .

* المتغير المستمر : وهو الذى يمكن أن يأخذ أى قيمة بين نقطتين على مقياس معين ، كالوزن والعمر ودرجات التحصيل أو مستوى الذكاء .

* المتغير المنقطع : هو الذى تكون القيم الخاصة به محددة على مقياس معين ، كالجنس الذى يكون إما ذكراً أو أنثى ، ولا توجد بينهما قيمة أخرى ، وكذلك عدد تلاميذ الصف ، واللون .

٧ - عمل اختبارات قبلية وبعديّة للمتدربين :

بعد انقضاء فترة معقولة على عملية التدريب تجرى أولى اجراءات التقييم البسيطة لمعرفة الانطباع عن التغير الذى طرأ ، والفرق ما بين

الوضع الحالى والوضع السابق للتدريب ، ويمكن توجيه الأسئلة عن طريق
المقابلة أو الكتابة فى نماذج خاصة . ويتولى هذه المهمة أحد فريقين :

- الهيئة المسئولة الرسمية عن عملية التدريب .

- أو الفئة المشرفة على تنفيذ البرنامج .

ويفضل أن تكون الأسئلة واضحة محددة ، ويترك للمتدرب الحرية فى
الاجابة بما يعتقدده حسب انطباعه الذى كونه من تجربة حقيقية . وبعد
انقضاء الفترة المحددة للبرنامج تجرى عملية تقييم أشمل وأوسع بحيث
تتناول المتدربين جميعا ، وتستخدم فيها الاستبانات والمقابلات واختبارات
التحصيل ، والاختبارات المقننه ، كما يجرى القائمون على البرنامج تقييماً
ذاتيا لعمالهم كجماعة ، ثم تقييما ذاتيا يجرىه كل فرد منهم على نفسه .

وفى حالة تجمع المعلومات والأجوبة عن حقيقة ما تم فى المشروع ،
تعالج كل هذه المعلومات بالطرق الاحصائية السليمة لتكون فى متناول أيدي
الجميع . ويمكن تقسيم الاختبارات التى تجرى للمتدربين للحصول على عائد
أنفع فى الأداء كما يلى :

(١) **التقويم التمهيدى** : وهو الذى يتم قبل تجريب برنامج تربوى
للحصول على معلومات أساسية حول العناصر المختلفة لتجربته ،
ويسمى أحيانا بتقويم الملاسة ، أى ملائمة الاساليب المتبعة فى
التقويم بالنسبة للواقع الذى يتم تقويمهم . وهناك بعض
المؤشرات الخاصة بتطبيق التقويم التمهيدى أو التقويم الملائمة :

حيث يفضل تحديد مصدر البيانات المستخدمة في تقدير الحاجات ، أى كيف ومن جمعت المعلومات ؟ كما أن تكون الأهداف ذات علاقة مباشرة بالحاجات المحددة .

(ب) التقييم التطويرى : ويتم أكثر من مرة أثناء تطبيق برنامج أو تجربة ما بقصد تطوير البرنامج أو التجربة . فالغرض منه تطوير برنامج ما عن طريق تحديد ايجابياته وسلبياته اثناء التطبيق ، فهو يقوم بتغذية راجعة مستمرة للمساعدة فى تحسين نوعية الإنتاج فى جميع مراحل التطبيق ، كما يتصدى لمشكلات تتعلق بصحة المحتوى ومدى ملائمته - والوسائل والطرق المستخدمة فى تطبيقه ، والقدرة على تحمل واستخدام الاجهزة والمعدات ، ويحدد العلماء هناك أربعة مراحل لهذا التقييم :-

١ - العمليات السابقة للتنفيذ ٢ - تقييم الأهداف

٣ - تقييم العمليات ٤ - تقييم النتائج

(ج) التقييم النهائى : ويتم فى نهاية البرنامج - بعد التقييم التطويرى - لغرض اتخاذ قرار بخصوصه أو قبوله ، وينتج عنه اعطاء المدرب التقييم . وتستخدم درجاته تشخيصيا فى مراحل التدريب ، كما يقيس عدداً من الوحدات التعليمية .

أنواع المتابعة الميدانية :

وهى تتعدد تبعا لظروف الممارسة الميدانية . ويمكن استخدام التالى منها :

١ - بطاقة ملاحظة مقننة : وتتضمن بنودا حول المهارات التي ينبغي إتقانها فى كل مجال عمل . وهى تستخدم للتقويم التشخيصى ، أى تحديد نقاط القوة والضعف فى الأداء ، ومن ثم يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية . وفى ضوء النتائج يمكن التخطيط للبرامج التدريبية العلاجية . كما تستخدم بعد التدريب للتعرف على مدى استفادة المتدرب من البرنامج وأثر هذه الاستفادة على الأداء الميدانى .

٢ - بطاقة التقويم الذاتى : وهى تساعد فى تشخيص أداء الفرد المهنى ومن ثم تحديد احتياجاته ، كتقويم قبلى ، كما تستخدم بعد إنتهاء البرنامج كتقويم بعدى ، لتحديد مدى استفادته من البرنامج التدريبى وأثره على أدائه المهنى .

٣ - بطاقة المتابعه الميدانية : ولفاعلية المتابعة وأثر التدريب لابد من وجود أداة توضح جوانب الأداء المهنى للمتدرب قبل التدريب وبعده ، للتعرف على الأثر الذى تركه على المتدرب ، ويتطلب ذلك أن تجمع هذه الاداة بين نتائج التقويم المسبق والتقويم البعدى . ومن الممكن أن تكون فى صورة بطاقة مقننه تتضمن نتائج التقويم القبلى الذى يجمع بين نتائج تقويم « ملاحظى الأداء » وبين نتائج « التقويم الذاتى » ولاهعية الناحية التسجيلية فى المتابعة ، وذلك لتوفير المعلومات الكافية عن المتدربين ، بفضل عمل بطاقة خاصة ، وهى فردية ، أى تعد لكل فرد ، وتتضمن جمع البيانات الوظيفية الأساسية من حيث المؤهل وتاريخ التعيين ومركز العمل ، بحيث يتم تعديل هذه البيانات فى حال تغييرها بالنقل أو الترقية ، كما تشمل بيانات خاصة

بتقويم المتدرب فى اثناء الخدمة وبيان احتياجاته التدريبية والدورات التدريبية التى رشح لها ، ونتائج تقويمه فى الدورات التى يلتحق بها ، ثم تقويم أثر التدريب على أدائه المهنى ميدانياً ولكى يستفاد من استخدامها يفضل ملاحظة الجوانب التالية :

- تسجيل بيانات ومعلومات كل بطاقة فى مركز المعلومات التربوى باستخدام الحاسبات الالية وتغذيتها بكل تعديل يطرأ على البيانات .

- تحديد الجهة أو الجهات المسؤولة عن المتابعة الميدانية ودورة البطاقة ابتداء من التقويم السابق للتدريب والتقويم فى اثناء التدريب أو فى نهايته ثم التقويم الميدانى .

- تسليم صورة عن البطاقة فى نهاية كل عام أو تسليمها مرتين فى العام لمركز المعلومات لاضافة ما يستجد من معلومات حول التدريب وتقويم أثره على المتدربين .

- عرض خلاصة النتائج على لجنة فنية لدراسة نتائج التقويم السابق للتدريب فى نهاية كل عام لتقدير الاحتياجات التدريبية ووضع الخطط المناسبة لمواجهة هذه الاحتياجات .

الفصل السابع

**** مقترحات وتوصيات عامة :**

* في مجال الأهداف .

* في مجال الموضوعات .

* في مجال أساليب التدريب وأدواته .

* في مجال التقويم والمتابعة .

مقترحات وتوصيات عامة:

يمكنها الاسهام فى تطوير وتحسين العملية ورفع مستواها كى يمكن الاستفادة منها بأقصى درجة .

أولا : فى مجال الأهداف :

لما كانت صياغتها تتصف بالعمومية ولا تساعد فى اختيار وسائل أدوات التقويم المناسبة ، كما أن بعضها لا تتفق والاحتياجات الحقيقية للمتدربين ، وتتميز بعدم وضوحها مما يجعل الاختصاصات غير واضحة تجاه المتابعه ، فإن الدراسة ترى فى هذا المجال أن يتوقف تحديد الأهداف على : التشخيص الميدانى ، وتحليل مهام المتدربين ، والخبرات والمهارات التى تنقصهم فى مجال الموضوع ، وتصنيفهم تبعا لاحتياجاتهم الفردية ، ومن ثم ترجمة هذه الاحتياجات إلى أهداف محددة وواضحة . وهذا يعنى أن يتم تحديد الاحتياجات لكل فرد على حدة وصياغتها فى صورة أهداف سلوكية ، وتصنيف المتدربين بحسب النتائج . كما أنه يفضل أن تتحدد الاحتياجات من وجهة نظر جهات ذات علاقه بالمهنة ، وأن يتم التحليل الميدانى لها حسب الفئات حيث التباين فى المؤهلات والتخصصات والقدرات الأمر الذى يظهر حاجة خاصة لكل صنف منها ، وهو أمر هام وضرورى له الأولوية .

ثانيا : فى مجال الموضوعات :

ولأنها تركز مع أساليب التدريب على الجوانب النظرية دون العناية الكافية بالجوانب التطبيقية ، ولأنها غير كافية لتحقيق أهداف الدورة ، فإن الدراسة ترى أنه من المفضل اختيارها بما يرتبط بتحقيق الأهداف المحدده

من جانب ، وعرض المقترح منها على المتدربين لاشراكهم فى اختيارها من جانب آخر ، ومناقشتهم لها مما يؤدى إلى معرفة أكثر وفائدة أكبر بها ولاهدافها . وهذا يعنى مشاركة المتدربين فى تخطيط البرامج وأسلوب الأداء .

ويمكن أن تقوم لجنة متخصصة بوضع البرامج التدريبية وعرضها على المتدربين للمشاركة فى اختيار محتواها من أنشطة وموضوعات . ويؤكد ذلك على اختيار الدارسين للموضوعات التى يرون حاجتهم الماسة للتدريب عليها كما يمكن اعداد كتيبات أو مذكرات فى مجال الموضوعات والقيام بتوفير كل ما يلزم ويساعد فى انجاح البرنامج .

ويستحسن أيضا متابعة ما يجرى على الساحة العربية والدولية من تطوير لبرامج الاعداد ودراساتها والنظر فيما يتفق منها مع الواقع فى المجتمع من حيث ثقافته وأماله وتطلعاته .

ثالثا : فى مجال أساليب التدريب وأدواته :

هى فى الواقع محددة ولا تقدم الخدمة المناسبة للمتدربين ، كتوفير المراجع والتسجيلات فى مجال التدريب . وبالرغم من تنوعها من محاضرات نظرية ومناقشات وورش عمل ، الا أن الجانب التطبيقي فى حاجة إلى اكتمال ، وذلك بتضمينه الجانب الميدانى حيث يعد فيه المتدرب أحد جوانب الموضوعات ويطبقها ويدرس نتائجها مع الارشاد والتوجيه الكافيين .

ويمكن اجراء دراسات تقويمية للأساليب التدريبية المستخدمة فى مؤسسات التدريب كالدراسات والطلقات واللجان ، و الاهتمام ايضا فى اختيار العناصر التى ستتولى التدريب ، سواء من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات والمعاهد ، أو المشرفين ، والخبراء المختصين فى الحقول العلمية ، ومراكز البحوث ، ومؤسسات الاعداد ، والنقابات والجمعيات ، والمنظمات العربية والعالمية .

ولما كان عصرنا يتميز بالثورة المعرفية ، فان ذلك يستلزم توفير الكتب والمراجع المناسبة والقوى البشرية المدربة للمكتبات ، حتى يمكنها الاسهام بدور فعال فى انجاح الدورات التدريبية ، والافادة منها كمركز للمعلومات الحديثة والمتجددة ووضع نظام مناسب للاطلاع والاستعارة وتسهيلات فى عمليات تصوير الوثائق والمعلومات .

رابعا : فى مجال التقويم والمتابعة :

يقتصر التقويم عادة على قرار عقد الدورة من :-

نسبة الحضور ، والفاعلية والنشاط فى أثناء الدورة - نون تحديد لاساليب قياس الفاعلية والنشاط - ثم رأى المشرفين عليها ، كما أنه يتم بمعرفة الجهاز المختص بمركز التدريب من خلال آراء المحاضرين والمتدربين ثم ان عملية التقويم والمتابعة قاصرة على فترة انعقاد الدورة ، فبانتهاؤها تنتهى علاقة المؤسسات بالعناصر التى تم تدريبها ، مما يبقى أثر التدريب عليهم فى الميدان مجهولا غير معروف ، علاوة على أن توزيع اختصاصات

المتابعة لم تحدد جهة معينة للقيام بمسؤوليات المتابعة الميدانية بعد التدريب .
ولكل ذلك توصى الدراسة فى هذا المجال :-

* أن تقوم الجهات المعنية بتشخيص سابق ودقيق مبنى على أسس علمية بالنسبة لحالة كل متدرب قبل بدء عملية التدريب ، ثم تتم المتابعة بناء على هذا التشخيص حتى يمكن الخروج بمؤشرات حقيقية تساعد فى الحكم على مدى استفادة المتدرب من عملية التدريب .

* وأن تسبق مرحلة التدريب والمتابعة توعية حقيقية بأهدافها ، وذلك بتحديد أهداف الدورة والتدريب بدقة وبطريقة سلوكية يمكن قياس مدى التغيير فى الأداء نتيجة التدريب .

* وأن تكون لجنة المتابعة تكون حافزا أو دافعا للقائمين على متابعة الدورات ، وإنشاء قسم خاص للمتابعة الفنية فى الإدارات المختلفة .

* تنظم بطاقة متابعة لكل متدرب توضح المعلومات الخاصة به من حيث التدريب والكفاءة وانعكاس أثره على عمله الوظيفي ، فيكون المعيار الصحيح لدى نجاحه هو متابعة سلوكه وأدائه ودرجة تحصيله وما طرأ عليه من تغيير .

* أن تبرز النواحي الإيجابية والسلبية للعملية التدريبية ، وربط ذلك بمداخلتها مع وضع العلاج المناسب للظواهر السلبية .

* تزويد جهاز التدريب بتقارير سنوية من الأجهزة المختصة لمعرفة مدى استفادة المتدربين وتحسين أدائهم ، وأجراء دراسة لوضع الأسس

التي يمكن الاعتماد عليها في جمع المعلومات اللازمة للتدليل على فاعلية التدريب ، والاستفادة من نتائج هذه الدراسات أولاً بأول في عمليات التطوير .

* وأن تكون المتابعة علمية ، ويتطلب ذلك أن تبنى على أسس ومعايير علمية وتستخدم أدوات تتصف بالصدق والثبات والموضوعية . كما تأخذ صفة التقييم المستمر ، أي إستمرار عمليات المتابعة فترة كافية للتعرف على جوانب مستوى الأداء المهني للمتدرب من خلال الأنوار والمواقف الميدانية .

* وأن تقوم الجهات المختصة بإعلام المتدربين بنتائج تقييم الدورة وما تمخض عنها من اقتراحات وتوصيات في شكل لقاء أو مؤتمر .

ولكى تتم معرفة المواقف والصعوبات التي تواجه المتدربين في ميدان العمل ، بعد الانتهاء من التدريب والدورة التدريبية ، يمكن القيام بالإجراءات التالية :-

* وضع استبانات لهم للوقوف على الصعوبات التي تواجههم في التطبيق الميداني ، والتعرف على نواحي القوة والضعف في الموضوعات والأمور المتعلقة بالدورة .

* عقد لقاءات مفتوحة أو ندوات لهم لعرض مقترحاتهم وآرائهم بالنسبة لما لمسوه عند التطبيق العملي ، وتكون مجالا لنقل الخبرات الناتجة عن الدورة .

* عقد لقاءات توريه بين الجهات المعنية الفنية والإدارية لمناقشة المشكلات القائمة والبحث في سبيل تذليلها وأحالة الحالات الهامة أو

المستعصية إلى جهات البحث المتخصصة لدراستها واقتراح الحلول العلمية والعملية المناسبة لها .

* تبادل المعلومات المتصلة بالتقويم دوماً بين القادة والأعضاء الدارسين ومناقشتها لتساعد في التفسير والتوضيح بحيث ينبثق من كل هذه المعلومات ومناقشتها آراء بناءة عملية محددة يمكن وضعها موضع التنفيذ .

* تصوير بعض الدروس النموذجية أو ورش العمل الناجحة بالفيديو وتعميمها على الجهات المختصة .

* تقديم الحوافز المادية والمعنوية ودورها الهام في اكتشاف المواهب وأجتذاب العناصر الجيدة والعمل على تشجيع المتدرب الخلاق المبدع الذي يتصف بالابتكار وعدم الجمود في تقديم المفاهيم المختلفة .

* الاهتمام بالدراسات والبحوث المتعلقة بهذا المجال .

الفصل الثامن

* دراسة أحد أشكال التجديد التربوي *

* التدريس المصغر *

فى ضوء ما تقدم ، يمكن تناول أحد جوانب أشكال التجديد التربوى المستخدمة فى مجال الإعداد والتدريب ، وهو أسلوب التدريس المصغر .

أولاً : التدريس المصغر :

أصبح التدريس المصغر من الأساليب الفنية المعروفة على نطاق واسع فى مجالى إعداد المعلمين والبحوث التربوية ، وإن كان تطبيقه عملياً لا يزال فى نطاق محدود ، ورغم بساطة فكرة التدريس المصغر إلا أنه لم يدخل مجال التربية إلا فى فترة متأخرة .

نشأته وتطوره :

لم تنبع فكرة التعليم المصغر من تفكير نظرى بحت ، كما لم تخرج إلى حيز الوجود فجأة كفكرة متكاملة ، بل مرت مفاهيمه بتطورات هامة ، وأخذ يتطور فى ببطء فى محاولة لحل المشكلات الشائعة فى مجال إعداد المعلمين .

وقد ظهر « التدريس المصغر » فى كلية « ستانفورد » للتربية أوائل الستينات حيث التحقت مجموعة من خريجي كليات الآداب ببرامج إعداد المعلمين فى الكلية ، ولم يظهر الدارسون تحمساً أو جدية تجاه المواد التربوية ، وكان التحاق معظم هؤلاء الطلاب للدراسة بالكلية يرجع إلى سبب واحد ، إذ أن قوانين الولاية كانت تشترط الحصول على مؤهل تربوى قبل الالتحاق بمهنة التدريس ، وكان من الطبيعى أن يخشى المسؤولون عن برنامج إعداد المعلمين من أن تؤدي إستجابة الطلاب السلبية إلى الحد من

الفائدة التي تعود عليهم من حضور برنامج الاعداد لمهنة التدريس ، ومن ثم فكر كيم رومنى Kim Romney ، وداويت ألين Dwight Allen فى تصميم موقف تعليمى كنموذج عملى لأحد الدروس ، كانت هذه هى التجربة الأولى فى « التعليم المصغر » .

عوامل نجاح التعليم المصغر:

استخدم تعبير « التعليم المصغر » Micro Teaching للمرة الأولى عام ١٩٦٣ ، إلا أن مفهومه تطور وتغير منذ ذلك الحين سواء فى الشكل أو الموضوع ، وقد حقق « التعليم المصغر » نجاحاً كبيراً فى فترة قصيرة لأسباب منها :

أولاً : أنه يساعد على تركيز الانتباه على سلوك التدريس ، ويهيئ الظروف للممارسة المضبوطة ، والتركيز على ملاحظة ما يفعله المعلم أثناء التدريس مما يعطى نقطة بداية مفيدة لتحليل وظيفة المعلم ، وربما يكمن سر نجاح التعليم المصغر فى أنه يعالج المشكلة بشكل مباشر ،

ثانياً : نجاح التعليم المصغر لأنه أثبت فائدته العملية ، إذ أنه ينمى لدى الطلاب الراغبين فى الالتحاق بمهنة التعليم حب استطلاع طبيعى ، وذلك بما يوفره لهم من رؤية أنفسهم كما يراهم الآخرون ، ولا يستطيع هؤلاء الطلاب مقاومة إغراء مشاهدة شريط فيديو لملاحظة تصرفاتهم فى المواقف التعليمية ، وتتيح لهم هذه الطريقة فرصة مراقبة تقدمهم فى اكتساب مهارات التدريس وما يتبع ذلك من شعور بالرضا عن هذا التقدم أو الرغبة فى الإجابة .

ثالثاً : من عوامل نجاحه أيضاً أنه تابع من التجريب الميداني وأدخلت عليه التعديلات والتحسينات دون انتظار لدليل تأتي به بحوث مكثفة تثبت فعاليته بشكل قاطع^(١) .

وقد وصف التعليم المصغر بأنه موقف تعليمي على نطاق محدود ، يهدف إلى تنمية مهارات جديدة ، وصقل المهارات القديمة^(٢) . ويقوم فيه الطالب المتدرب بالتدريس لمجموعة صغيرة من التلاميذ لمدة تتراوح بين خمس وعشر دقائق ، ويتم تسجيل الدرس عادة بجهاز فيديو ، ثم يقوم المتدرب بملاحظة الدرس وتحليله بالاشتراك مع المشرف على البرنامج . وقد تم وضع الدورة الأصلية للتعليم المصغر كما أشرنا في كلية « ستانفورد » في أوائل الستينات وتكونت من الخطوات المتتابعة الآتية : التخطيط - التدريس - الملاحظة (النقد) - إعادة التخطيط - إعادة التدريس - إعادة الملاحظة ، وخصصت كل دورة لممارسة إحدى مكونات مهارة التدريس مثلاً بدء الدرس وختامه ، الأسئلة الفعالة ، تعزيز إستجابة التلميذ ومشاركته الإيجابية ويتلقى الطلاب المتدربون محاضرات وبيانات عملية عن مهارات التدريس قبل ممارسة المهارة المطلوبة .

(1) Dwight Allen and Kevin Ryan : Microteaching, (London, Addison Wesley Comp., 1969) P. P. III - XV.

(2) McKnight, P. : Microteaching in teacher Training, A Review of Research , 1971.

ويشرح كل من : « ألان - ريان » فى كتابهما عن التعليم المصغر النموذج الأصلى الذى طبق للمرة الأولى فى كلية ستانفورد ، إذ يمكّن المعلم صورة أمام أربعة تلاميذ تبنو وكائنها غصن له خمس أوراق ، إلا أن التلاميذ يدركون بعد فحص الصورة عن قرب أن اثنين من الأوراق الخمسة تمثل فى الحقيقة فراشة ، عندئذ يوجه المعلم أسئلة إلى التلاميذ ليحاول أن يعرف إن كانوا يستطيعون تقديم تفسير لهذه الظاهرة ، ومن مسافة خمسة أمتار يقف المشرف موجهاً كاميرا متصلة بجهاز فيديو نحو المجموعة ويدون من حين إلى آخر بعض الملاحظات ، ويستمر الدرس لمدة خمس دقائق ، إلا أن أمرين يحدثان خلال هذه الفترة القصيرة ، إذ يكتشف التلاميذ أن الفراشة مموية بحيث تظهر وكائنها ورققتان من أوراق الشجر ، وأن هذا التمويه يحمى الفراشة من أعدائها فى الطبيعة ، ويجد المعلم فرصة لممارسة مهارة توجيه أسئلة استطلاعية Probing Questions ، وبمجرد إنتهاء الدرس يطلب المشرف من التلاميذ ملء نموذج معين ثم مفادرة حجرة الدرس على الفور ، وفى الدقائق التالية يناقش المشرف والمعلم الدرس ويراجعان الملاحظات التى لونها المشرف ، والنماذج التى ملأها التلاميذ ويشاهدان أجزاء من الدرس مسجلة على الفيديو ، وبعد استراحة قصيرة تتكرر العملية بأكملها إلا أن المعلم فى المرة الثانية يعلم مجموعة أخرى من أربعة تلاميذ ، والمشرف والمدرس والتلاميذ يشاركون جميعاً فى عملية « التعليم المصغر » (١) .

(١) جيس ل - أيليفرو : التعليم المصغر : ترجمة : محمد عبد العزيز عيد (الكويت - الطبعة الأولى - دار

البحوث العلمية للنشر ١٩٧٨) ص ١٥ .

والتعليم المصغر مفهوم في التدريب يمكن تطبيقه في عدة مراحل في تنمية قدرات المعلم سواء قبل التحاقه بالمهنة أو بعد ذلك ، والتعليم المصغر يعطى المعلم إطاراً لممارسة أقل تعقيداً من حجرة الدرس (الفصل) ويتلقى فيه تغذية رجعية Feed Back عن أدائه . ولتخفيف التعقيدات التي توجد في العادة في موقف التدريس العادي يتم التحكم في عدة أبعاد يتم تقليل مدة الدرس ويحدد نطاقه وكل هذا في موقف التعليم المصغر بالإضافة إلى أن المعلم يواجه عدداً قليلاً من التلاميذ بدلاً من العدد المعتاد في حجرة الدرس والذي يتراوح بين ٢٥ ، ٣٠ تلميذاً وربما أكثر .

وقد يبدو في الملاحظة العابرة أن كل ما يفعله المعلم في موقف التعليم المصغر هو التدريس لمجموعة من أربعة أو خمسة تلاميذ ثم مناقشة الدرس مع المشرف عليه ، إلا أن الملاحظة الدقيقة للموقف تكشف عن صورة مختلفة ، إذ يركز المعلم على مهارة أو طريقة تدريبية معينة ، ويستخدم كثيراً من مصادر التغذية الراجعة ، ومن هذه المصادر المشرف والتلاميذ وشريط الفيديو ، بالإضافة إلى ملاحظات المعلم نفسه عن أدائه ، ويستطيع المعلم أن يعيد العملية بأكملها وذلك بالقاء نفس الدرس مرة أخرى ومناقشة أدائه مع المشرف ، وفي كل مرة يقوم المعلم بالتدريس لمجموعة مختلفة من التلاميذ .

والتعليم المصغر أساساً فكرة تكمن في جوهرها الخصائص الخمسة

التالية (١) .

(١) حسن حسني جامع : « التعليم المصغر ونوره في إمداد المعلم » مجلة تكنولوجيا التعليم (الكويت - المركز

العربي لتقنيات التربوية - العدد التاسع السنة الخامسة ، يونيو ١٩٨٢) ص ١٠ .

أولاً : التعليم المصغر تعليم حقيقى ، ورغم أن الموقف التعليمى يعد إعداداً خاصاً لغرض التدريب ، إلا أن التعليم الحقيقى يحدث فى اثناائه .

ثانياً : التعليم المصغر يقلل من العناصر التى يتكون منها التعليم العادى فى الفصل الدراسى ، إذ أن حجم الفصل أصغر ومحتوى الدرس محدود ومدته أقل .

ثالثاً : التعليم المصغر يركز على التدريب لغرض تحقيق مهام محددة ، وهذه المهام قد تكون ممارسة مهارات معينة فىلقاء الدرس ، أو ممارسة طريقة معينة فى التدريس ، أو إتقان بعض مواد المنهج الدراسى أو عرض طرق معينة فى التدريس .

رابعاً : التعليم المصغر يسمح بزيادة التحكم فى الممارسة ، إذ من الممكن عند إعداد مواقف التعليم المصغر التحكم فى مدة الدرس وعدد التلاميذ وطرق التغذية الرجعية والإشراف ، بل والتحكم فى كثير من المواقف الأخرى ، لذلك من الممكن أن يتضمن البرنامج التدريبى درجة عالية من التحكم .

خامساً : التعليم المصغر يزيد من عنصر معرفة النتيجة أو التغذية الراجعة فى التعليم ، إذ يستطيع المتدرب بعد أن يلقى الدرس المصغر (Micro Lesson) مباشرة أن يبدأ فى نقد أدائه فى أثناء الدرس ويجد تحت تصرفه العديد من مصادر التغذية الرجعية التى تكفل له معرفة جميع جوانب أدائه للدرس ، ويستطيع تحت توجيه المشرف عليه أو أحد زملائه أن يحلل جوانب أدائه فى ضوء الأهداف التى يريد بلوغها ،

ويقوم المتدرب والمشرف عليه بمراجعة نماذج الاستجابة التي ملأها التلاميذ ، والتي صممت لبيان ردود فعل التلاميذ على جوانب معينة من طريقة التدريس ، كذلك يمكن استخدام شريط الفيديو ليرى المتدرب الطريقة التي أدى بها الدرس وكيف يمكن إدخال التحسينات عليها ، ويمكن ترجمة هذه التغذية الراجعة على الفور إلى ممارسة فعلية عندما يعيد المتدرب الدرس مرة أخرى بعد انتهاء التحليل النقدي بفترة وجيزة^(١) .

عناصر التعليم المصغر :

لخص (Allen - Ryan)^(٢) . عناصر التعليم المصغر على أساس تجربة عيادة التعليم المصغر في كلية ستانفورد (Stanford Micro teaching Clinic) وهذه العناصر هي :

١ - القرارات التي تحدد أهداف التعليم المصغر وتفاصيله .

٢ - هيكل التعليم المصغر .

٣ - أنماط التدريب .

٤ - المشرف .

٥ - التلاميذ .

٦ - التسجيل على شريط الفيديو .

(١) محمد رضا البغدادي : التدريس المصغر (الكويت - مكتبة الفلاح الطبعة الأولى ١٩٧٩) ص ٥

(2) Allen and Ryan : Opcit., P. P. 33 - 59.

وسنعرض فيما يلي لكل من هذه العناصر بشيء من التفصيل :

أولاً : القرارات :

يمكن القول بأن النتائج التي يمكن للتعليم المصغر تحقيقها تعتمد أساساً مجموعة القرارات التي يتم إتخاذها قبل بدء التنفيذ ، وتنقسم هذه القرارات إلى قرارات أساسية وقرارات ثانوية . والقرارات الأساسية أو الجوهرية ، تتعلق بالأهداف ، وأهم القرارات هي تلك التي تتعلق بأهداف « عيادة » التعليم المصغر (Clinic) هل الهدف من « عيادة » التعليم المصغر تدريب الأفراد على مهارات وأساليب محددة ومعروفة سلفاً ، أم ستستخدم « العيادة » كأداة للبحث بهدف تحديد المهارات الفنية للتدريس ؟ وهل ستستخدم لاستقصاء جوانب أخرى من عملية التدريس أم ستستخدم « عيادة » التعليم المصغر لمزيج من هذه الأغراض جميعها ؟ وما درجة أهمية كل غرض منها ؟ وتأتي بعد ذلك القرارات المتعلقة بأهداف العيادة . من هم الذين سيتم تدريبهم ؟ وكيف سيستفيدون من هذا التدريس ؟ ما المهارات والأساليب والاستراتيجيات التي تسعى العيادة إلى تحقيقها ؟ ما مكان عيادة التعليم المصغر في البرنامج التدريبي الكلي ؟ .

وهناك كذلك القرارات التي تتعلق بالمكونات الهيكلية (Structural Componants) والتقويم ، وما الطريقة التي ستتبع لتعليم المتدربين المهارات والأساليب التي سيمارسونها في العيادة ؟ هل سيتلقون عرضاً حياً ؟ هل سيتلقون تعليمات كتابية ؟ هل سيرون أشرطة مسجلة لنماذج من مواقف التعليم المصغر ؟ ما الطريقة التي ستتبع في تقييم

النتائج الكلية للعيادة ؟ أى نوع من المتابعة سيتلقاه المتدرب بعد تدريبه على التعليم المصغر؟^(١) .

والقرارات الثانوية ليست على نفس الدرجة من الأهمية مثل القرارات الأساسية إلا أنها تلعب رغم ذلك دوراً حاسماً . ومن هذه القرارات من الأشخاص الذين سيتولون الإشراف على التعليم المصغر ؟ ما نوع التدريب الذى سيتلقونه ؟ ما عدد التلاميذ الذين تحتاجهم « عيادة » التعليم المصغر؟ كم عدد التلاميذ الذين سيتم التدريس لهم فى أثناء الدرس المصغر (Micro Lesson) ما المعايير التى سيتم على أساسها تقسيم التلاميذ إلى مجموعات ؟ ما المدة التى سيستغرقها الدرس المصغر ؟ هل ستختلف الدروس المصغرة فى الطول وفقاً للمهارة المطلوب تعلمها ؟ ما المدة التى ستستغرقها عملية التحليل النقدي بعد كل درس مصغر ؟ ما طرق التغذية الراجعة التى ستستخدم ؟ هل سيملا التلاميذ نماذج للتغذية الراجعة ، أم سيكتفى بسؤالهم (شفويًا) ؟ هل ستستخدم شرائط الفيديو لتسجيل الدروس المصغرة ؟ وأى من هذه الشرائط سيتم الاحتفاظ به كمرجع للعودة إليه مستقبلاً ؟

وهناك مسائل أخرى تتعلق بظروف كل معهد أو كلية ؟ مثلاً ، ما الدرجات التى سيحصل عليها المتدرب نتيجة لاشتراكه فى عيادة التعليم المصغر ؟ هل سيكون هذا الاشتراك إختيارياً أم يشكل جزءاً ضرورياً من برنامج التدريب ؟ وهناك كثير من المسائل الأخرى التى يتعين اتخاذ قرارات

(١) زينب حلمى الشربيني : « التدريس المصغر » مجلة تكنولوجيا التعليم (العدد السابع - السنة الثالثة يونيو

سنة ١٩٨١) ص ١٢ .

بشأنها ، وتتعلق بتفاصيل التعليم المصغر ، وعدد العيادات التي يمكن انشاؤها في كل كلية أو معهد ، والأفراد اللازمين للإشراف عليها ، واختيار المشرفين وتدريبهم على الإشراف ... الخ^(١) .

ثانيًا : الهيكل : (Structure)

في ضوء القرارات المتعلقة بأهداف التعليم المصغر ، يمكن وضع الهيكل المناسب للممارسة ، ويتعين عند وضع هذا الهيكل أن يؤخذ في الاعتبار عدد من العوامل ، منها الواجبات الأخرى للمتدربين والمشرفين ، ومدى توافر التلاميذ ، وكذلك مدى توافر الفنيين اللازمين لتشغيل أجهزة الفيديو ، ومن الضروري أن يراعى الهيكل هذه الاعتبارات جميعاً ، وأن يهدف في الوقت نفسه إلى تحقيق أقصى إستفادة ممكنة من الامكانيات البشرية والمادية المتاحة .

ثالثًا : أنماط التدريب : Patterns of Training

الانماط التدريبية الثلاثة التي استخدمت في عيادة التعليم المصغر في ستانفورد هي :

- (أ) الدرس المصغر .
- (ب) الفصل المصغر .
- (ج) جلسات العلاج .

(١) نوايت آلن ويكيلين ريان : التعليم المصغر - ترجمة : صادق إبراهيم هودة ، ومحمد الفوالدة (عمان - الاردن

- مكتبة الشباب ١٩٧٥) ص ١٢٦

(١) الدرس المصغر: (١) .

يتلقى المتدرب عرضاً حياً أو مسجلاً على شريط للمهارة المطلوب استخدامها في درس يستغرق خمس دقائق ، ويعطى المتدرب فرصة كافية لاستيضاح أغراض هذه المهارة ، وطرق إستخدامها في حجرة الدرس ، بعد ذلك تحدد له فترة مدتها ٤٥ دقيقة للممارسة ، ويبدأ المتدرب فترة الممارسة بتعليم درس قصير لعدد من التلاميذ يتراوح بين ثلاثة وأربعة ، ويجلس المشرف في مؤخرة الحجرة ، ويتم تسجيل هذا الدرس على شريط فيديو ، وبعد انقضاء أربع دقائق يعطى الفنى الذى يتولى تشغيل « الفيديو » أو المشرف إشارة إلى المتدرب بأن أمامه دقيقة واحدة فقط لانتهاء الدرس ، وبعد انتهاء الدرس يعطى المشرف نماذج للتلاميذ للنظر ، كما يملأ المشرف نموذجاً بنفسه ، ولا تستغرق عملية ملء هذه النماذج أكثر من دقيقة واحدة في العادة ، ويغادر التلاميذ حجرة الدرس ، وعادة يسعى المشرف إلى تسجيل المتدرب على أن يقوم مدى نجاحه في ممارسة المهارة المعنية التى استخدمها في أثناء الدرس المصغر . وبعد ذلك ينتقل المشرف والمتدرب إلى مراجعة النماذج التى ملأها التلاميذ والمشرف ، وخلال فترة التحليل النقدي هذه يركز المتدرب والمشرف مناقشتهما على أداء المهارة المعنية التى يجرى التدريب

(١) محمد رضا البغدادي : (مرجع سابق) ص ٦ .

عليها وفي بعض الأحيان يناقشان جانباً آخر يهتم المتدرب بتحسينه ، ويشاهدان جزءاً من شريط الفيديو في حالة تسجيل الدرس المصغر ، والمقصود من فترة التحليل النقدي هو مساعدة المتدرب على التفكير في طرق تحسين أدائه إستعداداً للدرس المصغر التالي ، وهدف المشرف هو أن يساعد المتدرب على أن يفكر في طرق أخرى لتحسين أدائه ، وتستغرق فترة التحليل النقدي عشر دقائق ، ويعدّها يغادر المتدرب حجرة الدرس لمدة ١٥ دقيقة للتخطيط للدرس المصغر التالي ، وبعد ذلك يبدأ المتدرب المرحلة الثانية وهي إعادة تدريس الدرس نفسه ، إلا أنه لا يدرسه لنفس المجموعة من التلاميذ ، بل لمجموعة أخرى في مستوى المجموعة الأولى . ويستغرق الدرس المعاد خمس دقائق تعقبها فترة لتحليل نقدي لمدة ١٠ دقائق ، وهكذا تستغرق عملية الدرس المصغر منذ البداية حتى النهاية للتحليل النقدي للدرس المعاد ٤٥ دقيقة (خمساً وأربعين دقيقة) .

(ب) الفصل المصغر : ^(١) .

يعتمد نمط الفصل المصغر بصفة عامة على فكرة الفريق (Team Teaching) ، إذ يتم تكوين مجموعة من ثلاثة أو أربعة من المتدربين تدريس المادة نفسها لتصميم وتدريس وحدة تعليمية (Unit of Instruction) في مادتهم ، ويستغرق كل درس ما بين ٢٠ ، و ٢٥ دقيقة ، وتتكون الوحدة من ١٢ درساً ، وتقوم المجموعة بالتدريس لعدد من التلاميذ يتراوح من ثلاثة أو أربعة

(١) جيمس ل . اوليفرو : (مرجع سابق) ، ص ١٧ .

أيام ، ولا يتغير التلاميذ طوال مدة الفصل المصغر ، فى الوقت نفسه يتلقى المدربون تعليماً فى مهارات جديدة والمهارات التى يتم تعليمها للمدربين من خلال نمط الفصل المصغر تكون فى العادة مناسبة للدروس الأطول فى الفترة التى تستغرقها ، ويتوقع من المدربين فى أثناء عملهم فى الفصول المصغرة اظهار المهارات الجديدة بالإضافة إلى الممارسة التى سبق لهم إكتسابها .

وتجتمع عادة مجموعة من المدربين قبل بدء الفصل المصغر ليقرروا ما الذى سيدرسونه ، وطرق التدريس ، وتستغرق فترة الفصل المصغر (الحصة) ساعة كاملة ، منها حوالى ٢٠ دقيقة للتدريس ونصف ساعة للنقد الجماعى (Group Critique) ، وبعد أن يقضى المدرب الذى يتولى التدريس فى يوم معين حوالى ٢٠ - ٢٥ دقيقة فى لقاء الدرس ، توزع على التلاميذ نماذج عامة للتغذية الراجعة وكذلك نماذج للتقسيم (Rating Forms) للمهارة التى يتم تطبيقها ، وبعد أن يملأ التلاميذ النماذج يفادرون حجرة الدرس ويبدأ النقد الجماعى مع توجيه الإهتمام الرئيسى إلى المهارة محل البحث ، بعد ذلك تنتقل المجموعة بسرعة إلى الأمور الأخرى التى تهتم بها ، هل كانت أهداف الدرس واضحة للتلاميذ ؟ هل كان الانتقال من درس الأمس إلى درس اليوم واضحاً ؟ ما إمكانية تحسين الدرس ؟ هل كان بإمكان المدرس عرض الدرس بطريقة أفضل ؟ ما التغييرات المقترحة التى يمكن إدخالها على تخطيط درس الغد ؟ أو هل هناك إقتراحات لتغيير استراتيجية الوحدة

بأكملها ؟ كذلك فى حالة تسجيل الدرس بالفيديو يمكن للمشرف والمتدربين تحديد المواقف ذات الأهمية الحاسمة فى أثناء إعادة النظر فى الدرس . ومن الجوانب الهامة فى دور المشرف فى الدرس المصغر ، التأكد من أن فترة النقد ذات طابع إيجابى ، إذ أن النقد السلبى قد يحدث أثراً سيئاً على بعض المتدربين لذلك من المهم أن يضرب المشرف مثلاً للنقد البناء ، وأن يحرص على ألا تكون فترات التحليل النقدى هجوماً على أى من المتدربين .

وللفصل المصغر مزاياه الخاصة . إذ أنه يوسع من جانب تدريب المهارات فى التعليم المصغر ، إذ من المفروض أن المتدرب يستمر فى أثناء الفصول المصغرة فى - ومدتها أطول من الدرس المصغر - فى ممارسة المهارات التى سبق له إكتسابها . والدرس المصغر يتيح له الفرصة للربط بين أدائه للعديد من المهارات ، كذلك يجرب فى أثناءه مهارات جديدة ، كذلك توجه مجموعة المتدربين إنتباهاً فى أثناء الدرس المصغر إلى وسائل أخرى بالإضافة إلى مهارات التدريس ، ويصبح عنصر محتوى الدرس أكثر أهمية ، ويتم مناقشة الاستراتيجيات المختلفة للتدريس ، ويتجاوب المتدربون بصفة خاصة مع فرصة التعامل مع وحدة أطول ، ويواجهون للمرة الأولى مهمة التخطيط لحجم عمل أكبر ويحث جميع جوانبه ، ويرون فى أثناء الدرس المصغر الأهداف العامة والهيكلية وقد أصبحت حقيقة واقعة أمام تلاميذهم ، ويبدأون فى التعامل مع مشكلات

جديدة مثل الانتقالات داخل الدروس والانتقالات من درس إلى آخر (١) .

ومن المزايا الأخرى للفصل المصغر ، أنه يتيح الفرصة للمتدربين لاكتساب خبرة العمل في مجموعات ، ومعظمهم يستمتعون بفرصة رؤية زملائهم وهم يقومون بالتدريس ، كما يتبين للكثيرين منهم أن المشكلات التي يواجهونها مشكلات مشتركة تواجه غيرهم، وكذلك يبدى المتدرب في العادة إهتماماً كبيراً بملاحظة الطريقة التي يتبعها زميله في تدريس درس معين ، ونظراً لأن كل متدرب قد شارك في التخطيط ، وكون لنفسه تصوراً عن الطريقة التي سيدرس بها ذلك الدرس . وبصفة عامة توجد ميزتان رئيستان في التدريب الجماعي بأسلوب الدرس المصغر :

(أ) يرى المتدرب قيمة التغذية الراجعة ، والنقد الصادر عن زملائه ، ويرى كيف يمكن أن يساعده غيره .

(ب) يكون المتدرب نظرة أكثر واقعية عن ممارسته للتدريس ، ويستطيع بمراقبته لغيره من المتدربين أن يقرر نقاط قوته وضعفه .

(ج) جلسات البحوث العلاجية :

النمط الثالث الذي استخدم في عيادة « ستانفورد » للتعليم المصغر ، هو جلسات العلاج . والفرض من هذا النمط هو توسيع

(١) عبد الرحيم صالح : « التعليم المصغر برنامج للتدريب التربوي » مجلة تكنولوجيا التعليم (العدد الثامن السنة

المعرفة بمهارات التدريس ، بالإضافة إلى كثير من الطرق المتبعة في التدريب لتحسين أداء هذه المهارات ، والسمة المميزة لجلسات العلاج هي أنها وحدات مستقلة بذاتها ، ويأتى المتدرب إلى العيادة وقد أعد درساً مدته خمس دقائق ويقوم أولاً بتدريس الدرس دون أن يتلقى أية تعليمات معينة ، ويسجل الدرس على شريط ، ويستخدم كقاعدة للملاحظة الأهداف ، ويشاهد المتدرب الشريط النموذجي لكي يستخدم المهارة المعروضة في ذلك الشريط في فترة الممارسة التالية ، وبعد أن يرى الشريط النموذجي لكي يستخدم الدرس الذي ألقاه في البداية ، وبعد ذلك يلقى الدرس مرة أخرى ليمارس المهارة المعروضة في الشريط النموذجي ، وتستمر هذه الدورة ليشارك المتدرب الأداء النموذجي ثم يشاهد أداءه الفعلي ، وفي الخطوة النهائية يراجع المتدرب أداءه الفعلي للمرة الأخيرة^(١) .

رابعاً : المشرف :

المشرف على التعليم المصغر هو أساساً مدرس ، ونوره هو زيادة وتحسين أداء المهارات التي تهدف إليها العيادة ، ومسؤولية مزوجة إذ يجب عليه أن يساعد المتدرب على أن يفهم متى ينبغي تطبيق هذه المهارة ، وفيما يتعلق بالدور الأول ، ويساعد المشرف المتدرب على التمييز بين المهارات ويدعم أداءه لكل مهارة ، ويساعد كذلك على أن يفهم السلوك الذي يشكل المهارة ، وأن يصبح

(١) نوايت أن ويكفن ريان : (مرجع سابق) ص ١٣٦ .

حساساً للإشارات التي يتعين عند ظهورها ممارسة هذه المهارة وعندما يمارس المتدرب المهارة أو يبدأ في ممارستها ممارسة تقريبية يدعم المشرف سلوكه هذا وبعبارة أخرى ، يساعد المشرف المتدرب على أن يعرف ما الذي يجب عليه عمله ، والجزء الثاني من دور المشرف يتعلق بتطبيق المهارات ، إذ أن الأداء الجيد على معرفة متى وأين تستخدم المهارات ؟ ، لذلك يجب على المشرف أن يساعد المتدرب على اتخاذ تلك القرارات .

خامساً : تلاميذ التعليم المصغر :

من العناصر الجوهرية في مفهوم التعليم المصغر هو الاقتناع بأن التعليم المصغر تعليم حقيقي ، لذلك يلعب التلاميذ دوراً أساسياً في عيادة التعليم المصغر مثل الدور الأساسي للمتدربين ، ووجود التلاميذ عنصر حاسم في العيادة ، لذلك ينبغي الاهتمام الشديد باختيار التلاميذ وتدريبهم للاشتراك في العيادة .

- اختيار التلاميذ :

اختيار التلاميذ للاشتراك في عيادة التعليم المصغر يعتمد على أهداف العيادة ، إذ كان غرض العيادة تدريب مدرسين للعمل في أنواع معينة من المدارس يجب اختيار تلاميذ مشابهي لتلاميذ تلك المدارس ، مثلاً إذا كان الغرض من العيادة ، تدريب مدرسين للعمل في مدارس في المدن ، يجب أن يكون التلاميذ الذين سيشاركون في العيادة من نفس نوع التلاميذ الذين يلتحقون بتلك المدارس ، كذلك

يعتمد عدد التلاميذ على تكوين العيادة وأغراضها . وهناك إعتباران أساسيان في اختيار تلاميذ التعليم المصغر :

١ - يجب أن يكون تلاميذ التعليم المصغر مماثلين للتلاميذ الذي سيتعامل معهم المتدربون في المدارس التي سيلتحقون بها .

٢ - يجب أن يكون تلاميذ التعليم المصغر من نفس مجموعة السن أو الصف الدراسي الذي سيتولى المتدربون التدريس لهم فيما بعد .

-تدريب تلاميذ التعليم المصغر^(١) .

يتلقى تلاميذ التعليم المصغر نوعين من التدريب :

أولاً : التدريب المبدئي ، قبل الحاقهم بالعيادة .

ثانياً : التدريب المتواصل ، والذي يعطى للتلاميذ في أثناء العمل في العيادة .

والغرض من المرحلة الابتدائية لتدريب التلاميذ هو إعطاؤهم فكرة عما سيحدث في موقف التعليم المصغر ، وإعطاؤهم فرصة لممارسة تقدير أداء المعلمين ، وهذه المرحلة تستغرق حوالي ثلاث ساعات . كذلك يتلقى التلاميذ المشتركون في التعليم المصغر تدريباً ثورياً في أثناء عمل العيادة ، ونظراً لأن كل مهارة تدريسية لها نموذج خاص بها للتغذية الراجعة ، من الضروري تدريب تلاميذ التعليم المصغر على استخدام هذه النماذج . ويتكون التدريب من إعطاء تلاميذ التعليم المصغر فكرة واضحة عن المهارة

(١) جيمس ل ، أوائلرو : (مرجع سابق) ، ص ٤٢ .

وفهمًا واضحًا للمصطلحات المستخدمة في كل بند من نموذج التغذية الراجعة .

ومن المسائل المتعلقة بالتعليم المصغر ، والتي لم تبحث بحثًا كافيًا ، تأثير التجربة على تلاميذ التعليم المصغر ، وقد تم جمع معلومات وانطباعات غير رسمية من تلاميذ التعليم المصغر وأبائهم والمشرفين عليهم ، وهذه المعلومات مشجعة في معظمها إذ يستمتع تلاميذ التعليم المصغر بالتجربة ، ويسرهم بصفة خاصة حصولهم على مكافأة مادية نظير اشتراكهم فيها (في الحالات التي تدفع فيها مكافآت للتلاميذ) . ومن الأدلة التي تؤيد ذلك أن معظم المشتركين في عيادات التعليم المصغر يتقدمون بطلبات لإدراج أسمائهم فيها في السنوات التالية ، وإن كان خبراء التعليم المصغر بصفة عامة يفضلون الإستعانة بمجموعات جديدة من التلاميذ كل سنة ، ويستفاد من التقارير التي وضعها الكثيرون من المعلمين والمشرفين أن تجربة التعليم المصغر أفادت التلاميذ الذين شاركوا فيها فائدة كبيرة ، إذ أنهم عندما يعودون إلى فصولهم العادية في مدارسهم يصبحون أكثر إهتماماً بدروسهم وأكثر تعاطفًا مع الأهداف التي تسعى المدرسة لبلوغها .

سادسًا: شرائط الفيديو:

تسجيل الدروس المصغرة على شرائط فيديو ليس جزءًا جوهريًا من تجربة التعليم المصغر ، والكثير من معاهد التربية طبقت طريقة التعليم المصغر دون الاستعانة بأجهزة الفيديو ، إلا أن التسجيل على أشرطة الفيديو يدعم أهداف التعليم المصغر ويعزز من فاعليته بطريقتين :

١ - التسجيل على الفيديو مفيد للغاية في تطوير وعرض نماذج مختلف المهارات التعليمية .

٢ - التسجيل على الفيديو مصدر قوى للتغذية الراجعة فى عملية التعليم المصغر ، ويساعد المتدرب على فهم أدائه كما يفيد كأداة تعليمية للمشرف ، وهذه الوظيفة الثانية لشريط الفيديو ، أى كأداة للتعليم المصغر ، هى الوظيفة التى سنناقشها فى الفقرات التالية :

المتدربون : من الطبيعى أن يشعر الكثير من المتدربين فى البداية بالقلق إزاء تسجيل أدائهم للدرس على شريط فيديو ، بيد أن هذا التردد المبدئى سرعان ما يختفى بمجرد أن يكتشفوا فائدة هذه الطريقة ، ويتم وضع ميكروفون بين المدرس والتلاميذ ، وفى مؤخرة الحجرة توضع الكاميرا الصغيرة وجهاز التسجيل ، ونظراً لأن جهاز التسجيل يعمل بطريقة فعالة للغاية بالإضاءة العادية المتوافرة فى حجرة الدرس ، لا يحتاج الأمر إلى معدات إضاءة إضافية ، وصغر حجم جهاز تسجيل الفيديو المستخدم يساعد على التغلب على قلق المتدربين وترددهم ، ومما يخفف من شعورهم بالتوتر ، معرفتهم بأن التسجيل سيلفى فى النهاية ، وإن تظل محاولاتهم الأولى للتدريس شبحاً يطاردهم باستمرار .

ويعد تسجيل الأداء ومشاهدة المتدربين لأنفسهم وهم يلقون الدرس ، تكون ردود أفعالهم ما يسمى « التأثير المظهرى » إذ أن هذه النسبة لمعظم المتدربين هى المرة الأولى التى يشاهدون ويسمعون فيها أنفسهم ، ومن الطبيعى تماماً أن تكون إهتماماتهم فى هذه المرحلة شخصية أكثر منها مهنية . إهتمام المعلمين بمظهرهم وملابسهم وشعورهم وبعض جوانب سلوكهم إلا أن هذه الاهتمامات الشخصية لا تستمر طويلاً .

المشرفون : بينما يمكن لأشرطة الفيديو أن تدعم من كفاءة المشرفين

لا يحدث ذلك تلقائياً ، إذ يتعين على الكثير من المشرفين أن يتعلموا استخدام الفيديو إستخداماً فعالاً ، وأن يتعلموا الجمع بين التعليم الإشرافى والاستفادة من الفيديو كمصدر تدريبي جديد وبعض المشرفين يفرطون فى استخدام الفيديو بحيث يعرضون على المتدرب الشريط بأكمله مع إبداء ملاحظات قليلة أو عدم إبداء أية ملاحظات على الإطلاق مما يشاهدانه فى الفيديو ، والمشرف فى هذه الحالة يتوقع من المتدرب أن يلاحظ نقاط الضعف ونقاط القوة التى يلاحظها نفسه ، وبعض المشرفين على العكس من ذلك لا يستخدمون الفيديو إستخداماً كافياً ، وهؤلاء يعرضون على المتدرب جزءاً بسيطاً من الشريط ، ويركزون إشرافهم على جوانب مختلفة تماماً من أداء التدريس وفى بعض الحالات يشعر المشرف المبتدئ بالتقصير فى أداء واجبه ما لم يستخدم الفيديو بشكل أو بآخر ، حتى ولو لم تكن هناك أية صلة بين ما يظهر على الشريط والنقطة التى يحاول شرحها للمتدرب فى أحوال كثيرة ينهمك المشرف فى حديث طويل عنها بينما ينشغل المتدرب فى رؤية الشريط ومشاهدة أدائه للدرس ، وبطبيعة الحال لا يستفيد المتدرب فائدة تذكر سواء من ملاحظات المشرف أو من متابعة مشاهدة الشريط .

وللاستفادة الفعالة من وجود شريط الفيديو ، ينبغى أن يستخدم المشرف الشريط لتفريز وتدعيم تعليماته الاشرافية للمتدرب ولا ينبغى عرض الشريط بأكمله بل يجب اختيار أجزاء معينة من الشريط مكمله لأغراض المشرف ، وعندما يسعى المشرف إلى توعية المتدرب بسلوك معين ، مثل توجيه أسئلة استطلاعية لتعزيز إجابته فمن المنطقى أن يركز المشرف على

مواقف جوهرية معينة فى الشريط وأن يناقشها مرتين أو ثلاثاً بدلاً من مشاهدة الشريط بأكمله مرة واحدة ، ومن الاستخدامات الأخرى للشريط ، أن يختار المشرف عينة سلوكية ، ويطلب من المتدرب أن يشخص ما هو صواب أو خطأ ، أو موضع شك فى سلوكه ، وعندما ينتهى المتدرب من تشخيص سلوكه سيصبح قادراً على أن يفكر فى بعض طرق السلوك البديلة المتاحة أمامه .

بعبارة أخرى ينبغى ألا يستخدم المشرف الشريط لمجرد عرضه على المتدرب وإيضاح أوجه خطئه . والميزة الكبرى للشريط ، هى أنه يعيد الموقف التدريسى ، ويضع أمام المشرف والمتدرب عينة موضوعية من التدريس ، وبذلك يساعدهما على الفهم المشترك للموقف المعروض أمامها ويفتح الطريق أمام تحقيق تقدم كبير .

الفنيون اللازمون لتشغيل جهاز الفيديو:

رغم أن جهاز تسجيل الفيديو من المعدات الالكترونية المعقدة إلا أن تشغيله عملية سهلة . وفى العادة يتم تدريب أى شخص على تشغيل الجهاز فى خلال ساعة أو ساعتين ، وكل ما يلزم لذلك هو القدرة على فهم تعليمات مبسطة ، وقدر من الممارسة العملية ، وفى بعض العيادات يتم الاستعانة بالطلاب لتشغيل الجهاز ، وكذلك من السهل صيانة الجهاز والاعتناء به ، ومن الضرورى وضع نظام لترقيم الأشرطة وحفظها .

المصادر والمراجع

أولاً : الكتب والمؤلفات :

١- أحمد حسين اللقاني

المناهج بين النظرية والتطبيق (القاهرة عالم الكتب ١٩٨١) .

٢- أحمد عبد الله العلي

التعلم الذاتي بين النظرية والتطبيق (الكويت ذات السلاسل ١٩٨٧)

٣- أحمد عبد الله العلي

الشباب والفراغ (الكويت ذات السلاسل ١٩٨٥) .

٤- بنيامين س . بلوم وآخرون

تقويم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ترجمة / محمد أمين المفتي
وآخرون . (دار مكجروهيل للنشر بالتعاون مع المركز الدولي للترجمة
والنشر ١٩٨٣) .

٥- جمعية تعليم الكبار الأمريكية

تدريب قادة الجماعات . سلسلة العلاقات الإنسانية : ترجمة محمد
عماد الدين إسماعيل (القاهرة - دار القلم مع مؤسسة فرانكلين للطباعة
والنشر ١٩٦٣)

٦- جمعية تعليم الكبار الأمريكية

تنظيم الحلقات الدراسية والتدريبية : ترجمة رشدى فام منصور
(القاهرة دار القلم ١٩٦٣)

٧- د . جوسلين

المدرسة والمجتمع العصرى . ترجمة محمد قدرى لطفى وآخرون
(القاهرة عالم الكتب ١٩٧٧)

٨- جيمس أوليفر

التعليم المصغر - ترجمة : محمد عيد (الكويت دار البحوث العلمية
للنشر ١٩٧٨)

٩- دوايت ألن ، كيلفن ريان

التعليم المصغر - ترجمة : صادق إبراهيم عودة (عمال - مكتبة
الشباب ١٩٧٥) .

١٠- سعد دياب

الاشراف الفنى فى التربية والتعليم (القاهرة - النهضة العربية
١٩٦٣)

١١- مرفت عبد العزيز سليمان

المعلم والتربية (القاهرة مكتبة الانجلو ١٩٧٧)

١٢- محمد الهادى عفيفى وسعد مرسى أحمد

التربية والتغير الثقافى (القاهرة - الأنجلو - ط ٣ ، ١٩٧٠)

١٣- وهيب سمعان ، محمد مرسى

الإدارة المدرسية الحديثة (القاهرة - عالم الكتب ١٩٧٥)

١٤- يوسف جعفر سعادة

تطوير برامج الاعداد المهني لمعلم المواد الاجتماعية (الكويت - وكالة المطبوعات ١٩٨٦)

١٥- يوسف جعفر سعادة

الاتجاهات العالمية في إعداد معلم المواد الاجتماعية ، معالم تربوية (القاهرة مركز الكتاب للنشر ١٩٩١) .

ثانياً: البحوث والدراسات-

١- صلاح الدين علام

بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تقويم الطلاب (الكويت - المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج - ديسمبر ١٩٨٤)

٢- عبد القادر يوسف

« نحو تحديد إحتياجات التدريب لدى مختلف فئات العاملين في التربية (المجلة العربية للبحوث التربوية - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم) المجلد الرابع - العدد الثاني يوليو ١٩٨٤ .

٣- عبد القادر يوسف

« مناهج جديدة في إعداد وتدريب المعلمين في القطاع التربوي أثناء الخدمة » حلقة تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمشاركة اليونسكو (البحرين - نوفمبر ١٩٧٥)

٤- فتح الباب عبد الحليم سيد :

التعليم المصغر عبر التاريخ - مجلة تكنولوجيا التعليم
الكويت - المركز العربي للتقنيات التربوية - العدد ٩ السنة الخامسة
(١٩٨٢)

٥- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربي

« تقويم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدول الخليج »
(الكويت - المجلد الأول والثاني ١٩٨٦)

٦- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربي

« محاضرات في التقويم التربوي (الرياض ١٩٨٣) »

٧- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربي

« دراسة مقارنة لواقع أساليب التقويم والامتحانات بدول الخليج »
(الكويت أكتوبر ١٩٨١)

٨- مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي

« الاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة التربوية »

٩- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - إدارة البحوث التربوية

« التقويم التربوي » (الكويت - أسبوع التربية لجمعية المعلمين مارس
١٩٨٣)

١٠- وزارة التربية

« المناهج بين التطوير والتقويم » (الكويت مركز البحوث التربوية
١٩٨١)

١١ - يوسف جعفر سعادة

« الأسس العلمية لحصر وتحديد الاحتياجات التدريبية لمختلف الفئات العاملة في الحقل التربوي » (الكويت - مركز البحوث التربوية ١٩٨٧)

١٢ - يوسف جعفر سعادة

« تقويم الدورات التدريبية » (الكويت مركز البحوث التربوية ١٩٨٥)

١٣ - يوسف جعفر سعادة

« المتابعة الميدانية للمتدربين في أثناء الخدمة » (الكويت مركز البحوث ١٩٨٦)

١٤ - يوسف جعفر سعادة

« مدى حاجة المعلمين والمعلمات الجدد من خريجي وخريجات معهد التربية للتدريب أثناء الخدمة » (الكويت مركز البحوث التربوية ١٩٨٥)

١٥ - يوسف جعفر سعادة وآخرون

« تقويم مستويات الأداء المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية من خريجي وخريجات معهد التربية وكلية التربية » (الكويت - مركز البحوث التربوية ١٩٨٨)

كتب أخرى للمؤلف

- ١ - الإتجاهات العالمية في إعداد المواد الاجتماعية
[القاهرة - مؤسسة الخليج العربي ١٩٨٥]
[ط٢ مركز الكتاب للنشر سنة ١٩٩١ م]
- ٢ - دور القراءات الخارجية في تدريس التاريخ
[القاهرة مؤسسة الخليج العربي سنة ١٩٨٥ م]
[ط٢ مركز الكتاب للنشر ١٩٩١ م]
- ٣ - تطوير برامج الإعداد المهني لمعلم المواد الاجتماعية
[الكويت وكالة المطبوعات ١٩٨٦ م]
- ٤ - الجهاد بين النظرية والتطبيق - من خلال ثورة الحسين بن علي (٤) .
[الكويت - منشورات ذات السلاسل ١٩٨٧ م]
- ٥ - الكويت : قرن ونصف من الإستقلال
[القاهرة الدار الشرقية ١٩٩٢ م] .

مطبعة الجبيلوي

٢٠٢ شارع الترمة البلاقية ت : ٦٨١٨٩٥

رقم الإيداع بدار الكتب ١٩٤٩ / ١٩٩٤

هذا الكتاب

يتناول التدريب واستراتيجيته فى المجتمعات المتطورة . فالتدريب أو الحلقات التدريبية هى طريقة مبتكرة ومتطورة تهيم نوعا من التعليم تتنوع فيه الخبرات المثيرة لقادة هذه الحلقات وللمدارسين على السواء .

ولما كان أداء معظم أدوار الكبار على وجه ملائم يحتاج الى قدر كبير من التدريب فى المجتمعات المتقدمة تقنيا ، فقد أصبح من الضرورة التكبير بتدريب شخص على عمله ، وذلك أن المجتمع مُطالب بتدريب أعضائه على أداء الواجبات الضرورية بغية استمراره وتطوره وتوزيع الأشخاص على الوظائف المختلفة فيه .

والكتاب يحاول الإجابة على التساؤلات التالية :

- * هل يحقق التدريب الحاجات الإنسانية ؟
- * وما القيم الإنسانية المتضمنة فيه ؟
- * كيف يمكن جعل الأفراد يتجاوبون معه ؟
- * وما الذى يجعله قادرا على تهيئة جو يؤدى الى علاقات إنسانية أفضل ؟
- * ما الخطوات التى ينبغى اتخاذها لتطوير الدورات التدريبية ؟
- * وما العوامل المؤثرة فى تحقيق الدورات التدريبية لأهدافها ؟

Bibliotheca Alexandrina



0405300

الناشر

AL DAR AL SHARKIAH
PRINTING . PUBLISHING . DISTRIBUTION



الدار الشرقية

طباعة . نشر . توزيع

١٩ شارع مرسى ٥ ، طه حنين - القرية الجديدة مصر الجديدة - تليفون ٩٩٩٠٦٩٣ - ٢٩٩٩٢١٣ - برقا : هالركات - القا
7. Talia Hossain School St., El-Nzha El-Gadida Heliopolis - Tel: 2990693 - 2992615 Cable: HALBOCAT - Cairo